

The Influence of Organizational Justice, Job Environment and Job Insecurity on Job Satisfaction of Honorary Employee in Bappeda Provinsi Jawa Tengah

Nurul Hasannah, Karnowahadi², Eva Purnamasari

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to the influence Organizational Justice, Job Environment and Job Insecurity on Job Satisfaction of Honorary Employee in Bappeda Provinsi Jawa Tengah. The data collection methods used in this research are questionnaire and observation. The sample in this research is 51 employees of Bappeda Provinsi Jawa Tengah. The sampling method is using simple random sampling method. Data analysis method used is multiple linear regression. The result of coefficient determination shows that Organizational Justice, Job Environment and Job Insecurity contribute 75,7% on Job Satisfaction of Honorary Employee in Bappeda Provinsi Jawa Tengah, and the rest is influenced by other factors that did not mentioned in this research. According to the result of this research, Job Insecurity did not influence Job Satisfaction, meanwhile Organizational Justice and Job Environment influence Job Satisfaction.

Keywords: *Honorary Employee, Job Environment, Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Justice*

Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan Bappeda Provinsi Jawa Tengah. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* berkontribusi sebesar 75,7% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: *Job Insecurity*, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pegawai Honorer

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (1994) dalam Dhini (2010), sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu perusahaan.

Sama halnya dengan instansi-instansi pemerintah di Indonesia, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia utama pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah. Pengertian ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014. Pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah, pegawai ASN masih terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan belum terdapat PPPK. Sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pegawai ASN dibantu oleh pegawai honorer. Pegawai honorer merupakan pegawai non-PNS dan non-PPPK atau sering disebut dengan pegawai kontrak. Berdasarkan PP Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD.

Sebagai sumber daya manusia pendukung, keberadaan pegawai honorer di instansi pemerintah diakui cukup membantu dalam pemberian layanan publik menjadi lebih efektif. Namun di juga menimbulkan permasalahan dalam manajemen kepegawaian di Indonesia. Seringkali terjadi kesenjangan di antara pegawai honorer dan pegawai ASN, sehingga dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan karena jelas hak yang diterima pegawai honorer tidak lebih banyak dari pegawai yang berstatus ASN.

Pada dasarnya manusia memiliki sifat tidak pernah puas dan akan berusaha

secara terus menerus dalam memenuhi kebutuhannya. Termasuk dalam kepuasan kerja dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Menurut Davis (1985) dalam Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung cara karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2016). Sebagai tenaga pendukung di instansi pemerintah, pegawai honorer juga diberikan penilaian kinerja, namun dalam hal kepuasan kerja masih kurang diperhatikan. Pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah sendiri, jumlah pegawai honorer hampir mencakup setengah dari total pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai honorer memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas-tugas di Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

Mengenai kepuasan kerja, teori keadilan oleh John Stacy Adam (1963) dalam Sudarwati (2007) menyebutkan bahwa dalam organisasi, peran keadilan yang diterima pegawai sangatlah besar dalam menjaga kepuasan kerja mereka, misalnya ketidakpuasan terhadap keadilan kompensasi akan berakibat pada turunnya daya tarik pekerjaan dan akan mengganggu kinerja karyawan tersebut yang berujung pada penurunan produktivitas organisasi. Keadilan organisasi juga dapat diartikan sebagai bagaimana seseorang dalam memahami *fairness* dan *unfairness* di tempat kerja

(Sinambela, 2012). Tingkat keadilan organisasi yang baik akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai, sikap dan minat pegawai dalam bekerja. Pada tabel 1 sebelumnya dapat dilihat perbedaan hak yang didapat oleh pegawai ASN dan pegawai honorer di Bappeda Provinsi Jawa Tengah, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat keadilan organisasi yang dirasakan oleh setiap pegawai khususnya pegawai honorer yang bukan merupakan SDM utama pada instansi pemerintah.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dimana pegawainya setiap hari melakukan pekerjaan. Sedarmayanti (2013:23) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2001) dalam Nur Amaliah (2020) mengartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan observasi pada lingkungan kerja Bappeda Provinsi Jawa Tengah, masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai serta hubungan kerja antar pegawai yang kurang baik.

Selanjutnya sebagai pegawai honorer, dalam bekerja pasti pernah dihadapkan dengan kondisi yang disebut *job insecurity*. Pengertian *job insecurity* menurut Smithson dan Lewis (2002:19) merupakan kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa

tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat honorer atau sementara. Dengan munculnya PPPK yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, posisi pegawai honorer di instansi pemerintahan menjadi dipertanyakan. Ketidakjelasan tersebut menyebabkan berapa pegawai honorer juga mengalami *job insecurity* karena takut kehilangan pekerjaannya di kemudian hari, belum lagi pada masa pandemi seperti saat ini. Walaupun sudah bekerja bertahun-tahun di Bappeda Provinsi Jawa Tengah, namun kekhawatiran tersebut tetap muncul karena dilatarbelakangi tingkat pendidikan para pegawai honorer yang tergolong rendah. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

Tinjauan Pustaka **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Febri (2015:17), mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yakini seharusnya mereka terima. Crow et al. (2012) juga menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu persepsi dari individu mengenai apakah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan. Menurut Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005:170) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:107), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkat jabatan), dan dengan lingkungan sekitar lingkungan perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritual. Karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritualnya terpenuhi.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah sesuatu yang mendasari persepsi karyawan tentang adanya keadilan di tempat kerjanya (Colquitt *et al.*, 2001). Dalam penelitiannya, Al-Zu'bi (2010) mengemukakan bahwa *organizational justice* merupakan cerminan dari peran

keadilan terhadap persepsi pegawai. Teori keadilan menurut Sutrisno (2016:142) menyebutkan bahwa setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya. Organisasi memiliki tiga dimensi yang menjadi dasar dalam menilai keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Cropanzano *et al.*, 2007).

Menurut Dyna and Graham (2005) di dalam Carlis (2011), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu:

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004). Siagian (2014:56) juga mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian lingkungan kerja yaitu lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Job Insecurity

Menurut Smithson dan Lewis (2002:19) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat honorer atau sementara.

Sementara Giannikis dan Mihail (2011) dalam teori *psychological contract* mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan terjadi ketika kontrak kerja yang disepakati dapat dipenuhi, dan

apabila apa yang telah disepakati mengalami perubahan dan mengakibatkan tekanan bagi pegawai kontrak dan mereka tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi ancaman tersebut maka mereka akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Lim Sanny dan Selby Kristanti (2012), berikut merupakan indikator-indikator dari *job insecurity*:

a. Konflik peran (*role conflict*)

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan. Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain.

b. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

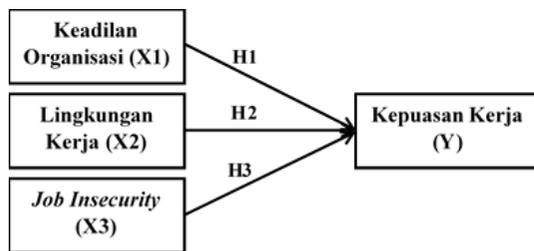
c. Perubahan organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen.

d. Pusat pengendalian (*locus of control*)

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka sendiri dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Amaliah (2020), dikembangkan dalam penelitian (2021)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

H01: $\beta_1=0$: Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

H02: $\beta_2=0$: Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

H03: $\beta_3=0$: Variabel *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

H01: $\beta_1 \neq 0$: Variabel keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

H02: $\beta_2 \neq 0$: Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

H03: $\beta_3 \neq 0$: Variabel *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah sebanyak 101 orang. Jumlah sample adalah 51 responden menggunakan

rumus *Slovin* dengan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan observasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Sedangkan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 (Ghozali, 2018:45-46).

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, diperoleh seluruh hasil signifikansi kurang dari 5% atau 0,05, dan nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel lebih dari 0,70 yang artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

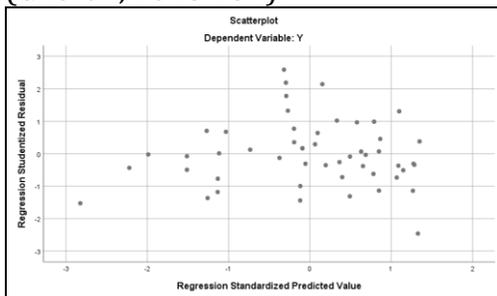
Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Uji one-sample Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk mengetahui normalitas model regresi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:108), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dari Uji Multikolinieritas yang menunjukkan bahwa setiap variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137).



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik, baik di atas angka nol maupun di bawah angka nol dari Y, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linier Berganda Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol) (Sugiyono, 2018:286). Dari hasil pengujian

diperoleh koefisien korelasi adalah 0,878 atau diantara 0,80 – 1,00, artinya keeratan hubungan variabel keadilan organisasi, lingkungan organisasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Bappeda Provinsi Jawa Tengah dengan kategori hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Dalam penelitian ini, R² digunakan untuk mengukur seberapa banyak kontribusi yang diberikan oleh variabel keadilan organisasi, lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian, hasil koefisien determinasi yang diperoleh R² sebesar 0,757. Artinya variabel keadilan organisasi, lingkungan kerja, dan *job insecurity* memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 75,7%, sedangkan sisanya sebesar 24,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel bebas yaitu keadilan organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Tabel 1. Hasil Uji t

| Variabel | Sig. |
|----------------------------|-------|
| Keadilan organisasi (X1) | 0,000 |
| Lingkungan kerja (X2) | 0,022 |
| <i>Job insecurity</i> (X3) | 0,153 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 1, nilai signifikansi variabel keadilan organisasi dan lingkungan kerja < 0,05, artinya variabel keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan nilai signifikansi variabel *job insecurity* > 0,05, artinya variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,672 + 0,726 X1 + 0,341 X2 - 0,116 X3$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Keadilan Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : *Job Insecurity*

Penjelasan dari hasil analisis regresi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 8,672, menunjukkan bahwa apabila variabel keadilan organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan *job insecurity* (X3) tidak mengalami perubahan, maka variabel kepuasan kerja (Y) tetap bernilai positif.
2. Nilai koefisien X1 sebesar 0,726 menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Apabila terjadi perbaikan tingkat keadilan organisasi, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

3. Nilai koefisien X2 sebesar 0,341 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Apabila terjadi perbaikan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.
4. Nilai koefisien X3 sebesar -0,116 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Apabila terjadi peningkatan *job insecurity* maka kepuasan kerja cenderung menurun. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan *job insecurity*, maka kepuasan kerja cenderung meningkat meskipun secara tidak signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik responden pegawai honorer Bappeda Jawa Tengah adalah sebagian besar menempati bidang sekretariat, berjenis kelamin laki-laki, berusia 21-30 tahun, memiliki pendidikan terakhir sarjana, dan sudah bekerja selama 6-10 tahun di Bappeda Provinsi Jawa Tengah.
2. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap indikator-indikator pengukur variabel diketahui bahwa masing-masing indikator terbukti valid dan reliabel.
3. Hasil koefisiensi korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,878, artinya keeratan hubungan variabel keadilan organisasi, lingkungan organisasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Bappeda Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori hubungan yang sangat kuat.
4. Hasil koefisiensi determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,757, artinya variabel independen yaitu keadilan organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan *job insecurity* (X3)

mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebesar 75,7% dan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil uji t menunjukkan variabel keadilan organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Bappeda Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan variabel *job insecurity* (X3) memiliki berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Bappeda Provinsi Jawa Tengah.
6. Hasil uji f diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel bebas (keadilan organisasi, lingkungan kerja, dan *job insecurity*) memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat (kepuasan kerja).
7. Hasil analisis linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 8,672 + 0,726 X_1 + 0,341 X_2 - 0,116 X_3$, nilai koefisien keadilan organisasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin baik tingkat keadilan organisasi yang diberikan, maka semakin baik pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini maka saran yang dapat diberikan pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Bappeda Provinsi Jawa Tengah saat ini sudah memberikan keadilan organisasi yang baik kepada pegawai honorer dan diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor keadilan organisasi memiliki pengaruh yang paling besar dibanding variabel lain yang diteliti. Dalam upaya

meningkatkan tingkat keadilan organisasi, Bappeda Provinsi Jawa Tengah dapat memaksimalkan fungsi atasan sebagai pengambil keputusan agar lebih mendengarkan saran dan masukan dari pegawai terlebih apabila keputusan tersebut berhubungan langsung dengan pegawai tersebut, baik secara langsung maupun melalui perantara seperti kotak saran, kuesioner, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja Bappeda Provinsi Jawa Tengah sudah dapat memenuhi kepuasan kerja dari pegawai honorer dan diharapkan akan terus lebih baik lagi ke depannya baik dalam peningkatan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai honorer merasa kurang tersedianya sarana angkutan yang mendukung untuk datang tepat waktu. Untuk mengatasi hal tersebut, Bappeda Provinsi Jawa Tengah dapat melakukan rencana pengadaan fasilitas bus antar jemput bagi pegawai seperti yang sudah dilakukan oleh beberapa instansi pemerintah lainnya.
3. Meskipun *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun alangkah baiknya Bappeda Provinsi Jawa Tengah tetap menaruh perhatian terhadap *job insecurity* pada pegawai honorer. Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai honorer merasa tidak mampu mempertahankan pekerjaannya. Bappeda Provinsi Jawa Tengah dapat mengurangi *job insecurity* tersebut dengan mengikutsertakan pegawai honorer dalam kegiatan-kegiatan yang sekiranya dapat menambahkan pengalaman maupun kemampuan pegawai honorer. Dari segi pegawai honorer pun agar dapat lebih memanfaatkan kesempatan yang ada misalnya menambah relasi maupun *soft*

skill dan *hard skill* dalam rangka mempersiapkan hal-hal yang tidak diinginkan.

4. Untuk penelitian dengan judul terkait, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja agar menambah keragaman penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, H. Ali. 2010. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*, 5(12), 102.
- Aldila, Putri & I Ketut Suardita. 2018. Kebijakan Pemerintah Dalam Kejelasan Status Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah*.
- Amaliah, Nur. 2020. Pengaruh Organizational Justice, Job Insecurity dan Job Environment Terhadap Job Satisfaction Pegawai Honorer pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Artadi, F. Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Tengah. Retrieved from <https://bappeda.jatengprov.go.id/> (diakses tanggal 20 Juli 2021)
- Carlis, Y. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Colquitt, J. A. dkk. 2001. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Cropanzano, R. dkk (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Crow, M. S. dkk. 2012. Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Desvarani, Regina & Satra Tamami. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 70-77.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Jain, Ruchi & Surinder Kaur. 2014. Impact of work environment on job satisfaction. *International journal of scientific and research publications*, 4(1), 1-8.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metodologi Riset untuk Ekonomi & Bisnis Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan

- Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol7, no.2, September 2005:171-188.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ouyang, Z. dkk. 2015. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- Pakpahan, Muchtar & Damaihati Pakpahan. 2010. *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU.No.13 Th. 2003*. Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera.
- Pangat, A. P. O. 2013. Analisis Pengaruh Job insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 23(2).
- Pangestu, Z. S. D. dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157-162.
- Purwoko, A. P. 2013. Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(2), 12-23.
- Putra, A. W. Y. & Putra, M. S. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan BPR Di Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putra, I. G. E. S. M. & Indrawati, A. D. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rama, D. Dhanial. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Universitas Muria Kudus, Vol, I, No. 1.
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. 2015. Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Sedarmayanti 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Bandung: PT Refrika Aditama.
- Sanny, Lim & Selby Kristanti, 201. Pengaruh Ligkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Karawang. *Binus Business Review*, Vo.5 No.1 Hal. 61-69.
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson. 2018. Skala Pengukuran. Retrieved from <https://www.bilsonsiamamora.com/skala-pengukuran/> (diakses tanggal 12 September 2021).
- Sinambela, L. Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran Dan Implikasi. Edisi ke 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Skarlicki, Daniel P. & Robert Folger. 1997. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*.82(3), pp: 434-443.
- Smithson, Janet & Suzan Lewis. 2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29 (6), pp: 680-702.
- Sorenson, J., & Sorenson, T. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*. 98-106.

- Sriastuti, Baiq. 2015. Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Unitri*, 5(1), 117.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metode Penelitian dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamia Group.
- Supriyanto, A. S. & Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Swastha, B. & Sukotjo, I. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 15 September 2014. Pub. L. No. 5494.

