



HUBUNGAN ANTARA PENILAIAN *DISTRIBUTIVE JUSTICE* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA BIDAN PEGAWAI TIDAK TETAP DI KABUPATEN PATI

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh:

**Kirana Mutiara Paramita
1511412104**

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS

ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS

NEGERI SEMARANG

2016

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "Hubungan Antara Penilaian *Distributive Justice* dan *Work Engagement* Pada Bidang Pegawai Tidak Tetap di Kabupaten Pati" ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 24 Mei 2016



Kirana Mutiara Paramita

1511412104



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

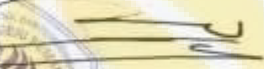
Skripsi dengan judul "Hubungan Antara Penilaian *Distributive Justice* dan *Work Engagement* Pada Bidan Pegawai Tidak Tetap di Kabupaten Pati" ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Selasa, 24 Mei 2016.

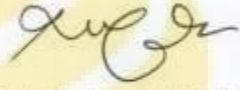
Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

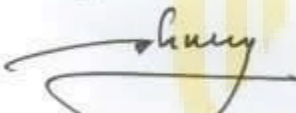



Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si.
NIP. 19630121 198703 1 001


Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si.
NIP. 19720204 200003 2 001

Penguji I

Penguji II



Drs. Suweng Harwadi, S.Psi., M.S.
NIP. 19570125 198503 1 001



Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP. 19790502 200801 2 018

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Penguji III/Dosen Pembimbing


Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.

NIP. 19781007 200501 1 003

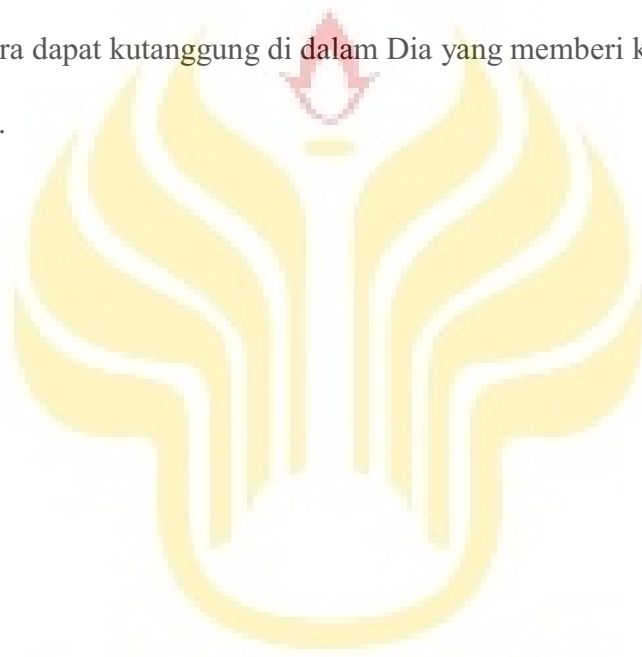
MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto

Do the best, to be the best (Penulis).

Tidak ada usaha yang sia-sia jika kita melakukannya dengan sepenuh hati dan sukacita (Penulis).

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku (Filipi 4: 13).



Peruntukan

Penulis peruntukkan karya sederhana ini untuk:

Bapak Munif Wahyudi dan ibu Saparyati, Adik

Arga Bagus, Yohanes Kristiawan, Teman-teman

Psikologi angkatan 2012, Teman-teman Aji

kost.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas berkat dan karunia yang telah diberikah selama menjalani proses pembuatan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Penilaian *Distributive Justice* dan *Work Engagement* Pada Bidan PTT di Kabupaten Pati” sampai dengan selesai.

Penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof Dr Fakhruddin MPd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si., Ketua Panitia Sidang Penguji Skripsi
3. Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S., Ketua Jurusan Psikologi FIP UNNES dan penguji I yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
4. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., Penguji II yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Amri Hana Muhammad, S. Psi., M.A, Dosen Pembimbing dan Dosen pembimbing akademik atas bimbingan serta masukan selama proses penulisan skripsi ini dan selama penulis menempuh masa studi.
6. Seluruh Dosen dan Staf di Jurusan Psikologi yang telah berkenan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

7. Para bidan PTT dan pegawai Puskesmas di Kabupaten Pati atas bantuan dan kesediaannya menjadi subjek dalam penelitian ini
8. Bapak, ibu, adek atas doa, kasih sayang, nasehat, dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
9. Yohanes Kristiawan atas doa, nasehat, dan motivasi yang diberikan kepada penulis
10. Teman-teman Psikologi angkatan 2012 yang bersama-sama dengan penulis menempuh studi dalam suka dan duka, serta atas doa dan dukungannya.
11. Teman-teman kost (Ayu, mbak Queen, mbak Meta, mbak Indah, Suci, Riza, Shevi) atas bantuan, dukungan, dan nasehat yang telah diberikan kepada penulis.
12. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



Penulis

ABSTRAK

Paramita, Kirana Mutiara. 2016. Hubungan Antara Penilaian *Distributive Justice* dan *Work Engagement* pada Bidan PTT di Kabupaten Pati. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Amri Hana Muhammad, S. Psi., M. A.

Kata kunci : penilaian *distributive justice*, *work engagement*, bidan PTT.

Work engagement merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki secara tinggi oleh individu. *Work engagement* adalah tingkat keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Salah satu profesi yang membutuhkan *engagement* yang tinggi adalah bidan PTT. Seorang bidan PTT idealnya haruslah *engaged* dengan pekerjaannya, mengingat pentingnya peran seorang bidan PTT. Setelah dilakukan studi pendahuluan terdapat indikasi yang berbeda, yaitu tidak idealnya *engagement* yang dimiliki oleh bidan PTT. Bisa diduga bidan kurang merasakan adanya keadilan dalam hasil kerja yang mereka peroleh. Salah satu kondisi yang dapat menyebabkan individu *engaged* adalah penilaian *distributive justice* yang diterima. Penilaian *distributive justice* adalah penilaian mengenai keadilan yang dilakukan individu mengenai tugas pekerjaannya terkait dengan *reward* dan *punishment* yang diterima dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki persepsi keadilan yang tinggi, lebih cenderung untuk bersikap adil juga dalam melakukan pekerjaan mereka dengan memberikan lebih dari diri mereka sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mendapatkan gambaran penilaian *distributive justice*, 2) mendapatkan gambaran *work engagement*, 3) menguji hubungan antara penilaian *distributive justice* dan *work engagement* secara ilmiah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi. Populasi penelitian ini adalah bidan PTT di Kabupaten Pati yang berjumlah 256 dengan sampel 150 bidan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah Skala Psikologi, yaitu Skala *Work Engagement* (31 aitem, $\alpha = 0,894$) dan Skala Penilaian *Distributive Justice* (28 aitem, $\alpha = 0,794$).

Penilaian *distributive justice* yang dimiliki oleh bidan PTT berada dalam kategori sedang dengan aspek yang berkontribusi paling besar adalah *work load*. Kondisi *work engagement* yang dimiliki bidan PTT berada dalam kategori tinggi dengan dimensi yang memiliki kontribusi paling besar adalah *dedication*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan hasil koefisien korelasi sebesar $(r_{xy}) = 0,637$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu “ada hubungan antara penilaian *distributive justice* dan *work engagement* pada bidan PTT” diterima.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	14
2 LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Work Engagement</i>	15
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	15

2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	17
2.1.3 Anteseden <i>Work Engagement</i>	19
2.1.4 Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	21
2.2 <i>Distributive Justice</i>	23
2.2.1 Pengertian Penilaian <i>Distributive Justice</i>	23
2.2.2 Pembagian Penilaian <i>Distributive Justice</i>	25
2.2.3 Anteseden Penilaian <i>Distributive Justice</i>	28
2.2.4 Pengukuran Penilaian <i>Distributive Justice</i>	31
2.2.5 Prinsip Dasar Penilaian <i>Distributive Justice</i>	34
2.2.6 Prinsip Spesifik Penilaian <i>Distributive Justice</i>	35
2.3 Hubungan Antara Penilaian <i>Distributive Justice</i> dengan <i>Work Engagement</i> Pada Bidang PTT	40
2.4 Kerangka Berpikir	44
2.5 Hipotesis.....	45
3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	46
3.1.1 Jenis Penelitian.....	46
3.1.2 Desain Penelitian.....	46
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	46
3.2. 1 Variabel Terikat (Variabel <i>Dependen</i>).....	47
3.2.2 Variabel Bebas (Variabel <i>Independent</i>)	47
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.3.1 <i>Work Engagement</i>	47
3.3.2 Penilaian <i>Distributive Justice</i>	48

3.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian	48
3.5 Subjek Penelitian.....	49
3.5.1 Populasi.....	49
3.5.2 Sampel.....	49
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	51
3.6.1 Skala <i>Work Engagement</i>	52
3.6.2 Skala Penilaian <i>Distributive Justice</i>	53
3.6.3 Uji Kuantitatif	55
3.7 Validitas dan Reliabilitas	59
3.7.1 Validitas	59
3.7.2 Reliabilitas	60
3.8 Teknik Analisis Data.....	62
3.8.1 Gambaran <i>Work Engagement</i> dan Penilaian <i>Distributive Justice</i>	62
3.8.2 Uji Asumsi	63
3.8.3 Uji Hipotesis	64
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian	65
4.1.1 Orientasi Kancas Penelitian.....	65
4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian.....	66
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	67
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian	67
4.2.2 Pemberian Skoring.....	67

4.3 Analisis Deskriptif	68
4.3.1 Gambaran Penilaian <i>Distributive Justice</i> Bidan PTT	68
4.3.2 Gambaran <i>Work Engagement</i> Bidan PTT	82
4.4 Hasil Penelitian	91
4.4.1 Hasil Uji Asumsi	91
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis	93
4.5 Pembahasan.....	94
4.5.1 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif Penilaian <i>Distributive Justice</i> dan <i>Work Engagement</i> Bidan PTT.....	94
4.5.2 Pembahasan Analisis Statistik Inferensial Penilaian <i>Distributive Justice</i> dan <i>Work Engagement</i> Bidan PTT.....	100
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	102
5. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	104
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	110



DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
1.1 Jumlah AKI dan AKB di Kabupaten Pati	2
1.2 Hasil studi pendahuluan	7
3.1 Data sampel Puskesmas	50
3.2 Rentang skor skala	52
3.3 <i>Blue print</i> skala <i>work engagement</i>	53
3.4 <i>Blue print</i> skala penilaian <i>distributive justice</i>	54
3.5 Ringkasan hasil uji kuantitatif skala <i>work engagement</i>	55
3.6 Sebaran aitem <i>work engagement</i> yang memiliki daya beda baik	56
3.7 Ringkasan hasil uji kuantitatif skala penilaian <i>distributive justice</i>	57
3.8 Sebaran aitem penilaian <i>distributive justice</i> yang memiliki validitas baik.	58
3.9 Interpretasi reliabilitas.....	61
3.10 Penggolongan kategorisasi analisis berdasarkan mean teoritis.....	62
3.11 Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.....	64
4.1 Statistik deskriptif penilaian <i>distributive justice</i>	69
4.2 Gambaran umum penilaian <i>distributive justice</i>	70
4.3 Statistik deskriptif penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work outcomes</i>	71
4.4 Penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work outcomes</i>	72
4.5 Statistik deskriptif penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>including pay level</i>	73
4.6 Penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>including pay level</i>	74
4.7 Statistik deskriptif penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work load</i> ...	75

4.8 Penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work load</i>	76
4.9 Statistik deskriptif penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work schedule</i>	77
4.10 Penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work schedule</i>	78
4.11 Statistik deskriptif penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>job responsibilities</i>	79
4.12 Penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>job responsibilities</i>	80
4.13 Ringkasan deskriptif spesifik penilaian <i>distributive justice</i> bidan PTT...	81
4.14 Perbandingan <i>mean</i> empiris tiap dimensi penilaian <i>distributive justice</i> ..	82
4.15 Statistik deskriptif <i>work engagement</i>	83
4.16 Gambaran umum <i>work engagement</i>	84
4.17 Statistik deskriptif <i>work engagement</i> berdasarkan <i>vigor</i>	85
4.18 Gambaran spesifik <i>work engagement</i> berdasarkan <i>vigor</i>	87
4.19 Statistik deskriptif <i>work engagement</i> berdasarkan <i>dedication</i>	86
4.20 Gambaran spesifik <i>work engagement</i> berdasarkan <i>dedication</i>	87
4.21 Statistik deskriptif <i>work engagement</i> berdasarkan <i>absorption</i>	88
4.22 Gambaran spesifik <i>work engagement</i> berdasarkan <i>absorption</i>	89
4.23 Ringkasan deskriptif gambaran spesifik <i>work engagement</i> bidan PTT ...	90
4.24 Perbandingan <i>mean</i> empiris tiap dimensi <i>work engagement</i>	91
4.25 Hasil uji normalitas	92
4.26 Hasil uji linieritas	93
4.27 Hasil uji hipotesis.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman
1.1 Proporsi penolong persalinan dengan kualifikasi tertinggi di Indonesia ...	3
2.1 Kerangka berfikir hubungan penilaian <i>distributive justice</i> dengan <i>work engagement</i>	44
3.1 Hubungan Antar Variabel	49
4.1 Gambaran umum penilaian <i>distributive justice</i>	70
4.2 Diagram gambaran spesifik penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work outcomes</i>	72
4.3 Diagram gambaran spesifik penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>including pay level</i>	74
4.4 Diagram gambaran spesifik penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work load</i>	76
4.5 Diagram gambaran spesifik penilaian <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>work Schedule</i>	78
4.6 Diagram gambaran penilaian spesifik <i>distributive justice</i> berdasarkan <i>job responsibilities</i>	81
4.7 Diagram gambaran spesifik penilaian <i>distributive justice</i>	81
4.8 Diagram perbandingan <i>mean</i> empiris tiap dimensi penilaian <i>distributive justice</i>	82
4.9 Diagram gambaran umum <i>work engagement</i>	84
4.10 Diagram gambaran spesifik <i>work engagement</i> berdasarkan <i>vigor</i>	86
4.11 Diagram gambaran spesifik <i>work engagement</i> berdasarkan <i>dedication</i> ..	88
4.12 Diagram gambaran spesifik <i>work engagement</i> berdasarkan <i>absorption</i> ..	89
4.13 Diagram gambaran spesifik <i>work engagement</i>	90
4.14 Diagram gambaran <i>mean</i> empiris tiap dimensi <i>work engagement</i>	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. <i>Study</i> pendahuluan.....	110
2. Tabulasi <i>study</i> pendahuluan	112
3. Skala penelitian	114
4. Tabulasi skala penelitian	123
5. Validitas penelitian.....	153
6. Uji reliabilitas penelitian	167
7. Uji normalitas skala penelitian.....	169
8. Uji linieritas skala penelitian.....	171
9. Uji hipotesis.....	173



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi belakangan ini, banyak masalah yang timbul dalam masyarakat. Dua hal besar adalah pendidikan dan kesehatan. Tanpa mengesampingkan bidang pendidikan, kesehatan menjadi salah satu tolak ukur dalam kesejahteraan masyarakat suatu negara. Setelah sekian lama upaya-upaya pembangunan kesehatan dilakukan di Indonesia, ternyata hasilnya belum seperti yang diharapkan. Permasalahan kesehatan yang belum terpecahkan antara lain angka kematian ibu dan bayi serta peningkatan kesehatan ibu.

Latar belakang tersebut menjadi salah satu alasan untuk PBB membentuk Millenium Development Goals (MDGs) atau Tujuan Pembangunan Milenium pada bulan September 2000. Deklarasi ini dihadiri oleh 198 negara, salah satunya adalah Indonesia. Menurut Kemenkes RI (2004) MDGs dibentuk untuk menegaskan kepedulian utama secara global terhadap kesejahteraan masyarakat dunia, meliputi pengurangan kemiskinan, pencapaian pendidikan dasar, kesetaraan gender, menurunkan angka kematian anak, meningkatkan kesehatan ibu, pengurangan prevalensi penyakit menular, pelestarian lingkungan hidup, dan kerjasama global. Berdasarkan kedelapan indikator, indikator yang sesuai dengan kesehatan ibu dan anak adalah menurunkan angka kematian anak dan meningkatkan kesehatan ibu. Selain itu angka kesehatan ibu (AKI) dan Angka

Kematian Bayi (AKB) merupakan salah satu indikator yang peka dalam menggambarkan kesejahteraan masyarakat di suatu negara.

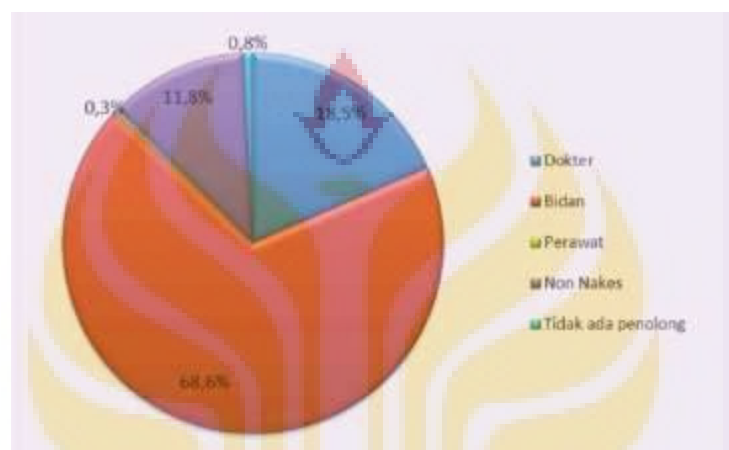
Berdasarkan Kemenkes RI (2014) Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012, dalam Kementrian Kesehatan RI tahun 2014 disebutkan bahwa pada tahun 2012 angka kematian ibu di Indonesia masih tinggi sebesar 359 per 100.000 kelahiran hidup. Angka ini sedikit menurun jika dibandingkan dengan SDKI tahun 1991, yaitu sebesar 390 per 100.000 kelahiran hidup. Selain sebagai indikator penggambaran kesejahteraan masyarakat, Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) juga merupakan indikator kesuksesan tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut data AKI dan AKB lima tahun terakhir yang diperoleh penulis dari Dinas Kesehatan Kabupaten Pati:

Tabel 1.1
Jumlah AKI dan AKB di Kabupaten Pati

Tahun	AKB	AKI
2011	380	23
2012	462	22
2013	377	31
2014	523	17
2015	272	21

Tabel di atas menunjukkan data AKB dan AKI di Kabupaten Pati yang terlapor pada Dinas Kesehatan, dengan asumsi sudah sesuai berdasarkan masing-masing konstanta. Target MDGs untuk AKB yaitu 32 per 1.000 kelahiran hidup, sedangkan untuk AKI yaitu 102 per 100.000 kelahiran hidup (Kompas, 2013: n.d.). Apabila dibandingkan kesesuaian pencapaian target jumlah AKI dan AKB di Kabupaten Pati berdasarkan target yang telah ditetapkan, maka Angka Kematian Ibu (AKI) di Kabupaten Pati sudah memenuhi target MDGs, sedangkan Angka Kematian Bayi (AKB) masih jauh dari target yang ditetapkan.

Salah satu cara yang paling efektif untuk menurunkan AKI dan AKB adalah dengan meningkatkan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan terlatih di fasilitas kesehatan. Berdasarkan Rieskesdas, 2013 (dalam Kemenkes RI, 2014) diketahui data proporsi persalinan dengan kualifikasi tertinggi disajikan dalam diagram berikut.



Gambar 1.1 Proporsi Penolong Persalinan dengan Kualifikasi Tertinggi di Indonesia

Berdasarkan data di atas diperoleh bahwa 68,6% penolong persalinan adalah seorang bidan, dapat diketahui jika bidan menempati posisi yang penting dalam proses persalinan. Dimana posisi ini merupakan posisi strategis menyangkut nyawa manusia. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 1464/MENKES/PER/X/2010 Pasal 1, “Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”. Bidan dikelompokkan menjadi 4, yaitu PNS, PTT (Pegawai Tidak Tetap), honorer, dan magang. Bidan PNS adalah seorang bidan yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri oleh pemerintah serta mendapatkan surat pengangkatan dari pemerintah. Bidan honorer adalah bidan yang dalam

melakukan tugasnya tidak diangkat oleh pemerintah melainkan oleh puskesmas dan menjadi tanggungan dari puskesmas. Bidan magang adalah bidan yang sebelum melakukan tugasnya turun ke masyarakat untuk menerima pelatihan terlebih dahulu.

Permenkes Nomor 7 tahun 2013 Pasal 8 ayat 1 menyebutkan bahwa pengangkatan dan penempatan bidan sebagai bidan PTT hanya dapat dilakukan untuk menempatkan seorang bidan sebagai bidan di desa. Dalam penempatannya terdapat beberapa kriteria sebagai tempat praktek bidan desa. Kriteria ini menjadi patokan dalam pengelompokan lokasi praktek bidan, kriteria tersebut adalah desa biasa, desa terpencil, atau desa sangat terpencil. Pada pasal 8 ayat 2 dan 3 dijelaskan bahwa penetapan desa dengan kriteria biasa, terpencil, atau sangat terpencil ditentukan oleh gubernur atau bupati/walikota dan berdasarkan kriteria fasilitas pelayanan kesehatan yang berada di desa tersebut sesuai ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan paparan di atas bisa dikatakan bahwa bidan PTT juga bisa disebut sebagai bidan desa, tetapi terdapat beberapa bidan desa yang bukan bidan PTT.

Bidan PTT memiliki tugas dan peran 1) pelayanan kesehatan ibu dan anak, khususnya dalam menurunkan angka kematian ibu, bayi dan anak balita serta meningkatkan berperilaku hidup sehat di masyarakat; 2) pelayanan kesehatan 24 jam; 3) melaksanakan penyuluhan kesehatan; 4) melaksanakan kegiatan Posyandu; 5) membantu kegiatan senam ibu hamil; 6) melaksanakan asuhan kebidanan kepada ibu hamil (*antenatal care*); 7) melakukan asuhan persalinan

fisiologis kepada ibu bersalin (*postnatal care*); 8) menyelenggarakan pelayanan terhadap bayi baru lahir (kunjungan *neonatal care*).

Telah disebutkan sebelumnya bahwa bidan PTT memiliki tugas yang tidaklah ringan. Bidan dituntut untuk memberi bantuan secara total, baik secara fisik maupun emosional. Selain itu, bidan dituntut untuk memiliki empati dan memberikan motivasi serta masukan kepada pasien karena tidak sedikit seorang ibu yang memasuki masa persalinan mengalami kecemasan dan ketakutan. Melihat kondisi yang ada di lapangan, wajar saja jika seorang bidan dituntut untuk *engaged* terhadap pekerjaannya. Salah satu kondisi psikologis yang melekat pada individu tergambar dalam bahasan *work engagement*. “*Work engagement* diartikan sebagai hal positif, memenuhi dan dalam bekerja memiliki karakteristik yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*” (Schaufeli & Bakker, 2004: 295).

Work engagement mengacu kepada gambaran keterlibatan individu dengan pekerjaannya sendiri. Individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan menjalani pekerjaan dengan sepenuh hati, menikmati setiap proses dengan perasaan yang bahagia. Sehingga ketika hasil yang didapatkannya baik, hal tersebut dikarenakan prosesnya yang baik.

Khan (1990: 700) memberikan penjelasan mengenai *engagement* sebagai wujud ekspresi kerja individu secara fisik, kognitif, dan emosional dalam mewujudkan kinerja. Keterikatan individu secara fisik, kognitif, dan emosional, ditunjukkan melalui keterlibatan individu dalam tugas-tugas, dimilikinya perhatian yang lebih pada tugas dan perannya di dalam pekerjaan, serta

kemampuan membangun hubungan, berempati dan memberi perhatian terhadap rekan kerjanya.

Work engagement yang melekat pada individu menjadi dasar bagi individu untuk memiliki kesadaran dalam kontak dengan rekan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja. Banyak organisasi meyakini bahwa *work engagement* merupakan sumber dominan bagi keunggulan daya saing (*competitive advantage*). “Berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan banyak organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *work engagement*, kinerja pegawai dan hasil-hasil bisnis” (Margaretha & Santosa, 2012: 104).

Work engagement dibutuhkan oleh seorang bidan, karena dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*; seperti pengertian *work engagement* yang telah diutarakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004: 295). Apabila *work engagement* yang dimiliki seorang bidan rendah, hal ini akan berimbas pada kinerjanya yaitu kualitas pelayanan kepada pasien, yang bisa membahayakan bagi ibu dan anak.

Peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap bidan PTT dengan menyebarkan skala sederhana kepada pegawai Puskesmas yang sering berkoordinasi dengan bidan PTT, dengan subjek yang berjumlah 21 individu, pada 7 Desember 2015 yang bertujuan mengungkap gambaran kasar *work engagement* bidan PTT. Berikut adalah hasil dari studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan.

Tabel 1.2
Hasil Studi Pendahuluan

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sebagian besar bidan PTT kurang menjiwai pelaksanaan tugasnya.	11 (10,48%)	10 (9,52%)
2	Sebagian besar bidan PTT sibuk menuntut hak-haknya saja.	12 (11,43%)	9 (8,57%)
3	Sedikit bidan PTT yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.	9 (8,57%)	12 (11,43%)
4	Sedikit bidan PTT yang tampak menikmati pelaksanaan tugas/pekerjaannya sehari-hari.	14 (13,33%)	7 (6,67%)
5	Sebagian besar bidan PTT belum menunjukkan perilaku keseharian yang sesuai dengan kode etik.	17 (16,19%)	4 (3,81%)
Total		63 (60%)	42 (40%)

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang telah dilakukan, didapati hasil bahwa kondisi *engaged* yang ada di lapangan masih belum ideal. Walaupun pada item terkait dengan tanggung jawab bidan, sudah banyak bidan yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, tidak dapat menunjukkan bahwa *work engagement* yang dimiliki bidan adalah baik. Hal ini dikarenakan, pada item-item yang lain hanya sedikit bidan yang tidak sesuai dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Ditambah lagi dengan pernyataan item kelima terkait dengan kode etik bidan yang ternyata banyak dari para bidan yang belum menunjukkan perilaku keseharian sesuai dengan kode etik bidan. Padahal di dalam kode etik bidan pastilah terdapat tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain menyebarkan skala sederhana, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai puskesmas, berinisial N dengan usia 52 tahun, pada 18 November 2015. Beliau merupakan salah satu pegawai puskesmas yang sering

berkoordinasi dan berhubungan secara langsung dengan para bidan. Beliau berkata :

“Dari berbagai bidan yang ada, bidan PTT yang paling berat mbak. Bidan PTT yang mengangkat pemerintah, tapi untuk gaji diserahkan ke APBD Kabupaten.”

Permasalahan kondisi *engaged* yang belum ideal pada bidan terbukti ketika penulis melakukan wawancara secara tidak terstruktur kepada salah satu pegawai puskesmas.

“Ada beberapa bidan yang tidak membuka praktek pada pagi hari, tetapi membuka praktek pada sore hari. Padahal, bidan diwajibkan untuk buka praktek pagi hari.” Kata salah satu pegawai puskesmas berinisial N.

Praktek pagi hari yang dilakukan oleh bidan merupakan program pemerintah, sedangkan praktek sore hari merupakan praktek mandiri bidan tersebut. Program pemerintah disini yang dimaksud adalah program yang sudah dicanangkan oleh pemerintah dan bidan wajib untuk melaksanakan program tersebut. Praktek mandiri bidan disini bidan membuka praktek sendiri di luar program pemerintah. Ternyata, masalah yang timbul bukan hanya terjadi di intern tempat mereka bekerja saja dan praktek yang dilakukan. Masalah lain yang muncul adalah mengenai rujukan dan domisili bidan.

“Ada bidan yang tidak berdomisili di daerah yang menjadi tempat tugasnya. Padahal, itu kan salah satu kewajiban bidan. Coba saja kalo tiba-tiba ada pasien dengan kondisi yang darurat membutuhkan pertolongan bidan, pasti akan menyusahkan pasien untuk mencari pertolongan dan bisa membahayakan kondisi pasien juga. Pada akhirnya nanti akan merugikan bidan karena profesionalitasnya dipertanyakan. Kemarin ada kasus di desa X mbak, bidannya tidak memberi rujukan ke rumah sakit, padahal pasien tidak memungkinkan untuk melahirkan di bidan yang pada akhirnya bayinya meninggal. Kemudian bidan tersebut mendapatkan sanksi pencabutan SK bidan PTT dan diharuskan melakukan magang kembali di rumah sakit selama 2 bulan dengan biaya pribadi.” Kata salah satu pegawai puskesmas berinisial N.

Berdasarkan gejala-gejala dan permasalahan yang ada bisa diduga, kondisi *engaged* yang dimiliki oleh bidan belum ideal dengan apa yang diharapkan.

Namun, semua permasalahan di atas dapat dimungkinkan muncul karena beban yang diterima oleh bidan tidaklah ringan. Petugas N mengatakan :

“Bidan PTT kerjanya itu kontrak selama 3 tahun, ketika sudah habis masa kontraknya, nanti diperpanjang lagi 3 tahun sampai 3x periode dan belum tentu nanti akan jadi bidan PNS. Kalo mau jadi bidan PNS ya harus ikut tes CPNS dulu. Padahal tugasnya tidaklah ringan, mereka ditempatkan di desa yang terkadang desa tersebut terpencil, melakukan pemeriksaan kehamilan, posyandu, imunisasi, kadang juga masih ada tugas tambahan lain.”

Jika berbicara mengenai pekerjaan pasti hal ini akan bersangkutan dengan penghasilan yang diperoleh dan ternyata banyaknya beban tugas yang diterima oleh bidan dirasa tidak sesuai dengan gaji yang didapat. Gaji yang diterima oleh bidan PTT dibebankan kepada APBD Kabupaten/Kota yang beracuan pada Permenkes Nomor 7 tahun 2013 pasal 32 ayat 2.

“Gaji yang diterima bidan PTT per bulan hanya Rp. 1.450.000,- kok mbak. Gaji itu belum termasuk potongan-potongan. Cuma gaji kotornya saja. Ya bisa dibayangkan kira-kira per bulan dapatnya berapa kalo masih ada potongan PPH dan sebagainya. Jadi, ya wajar kalo banyak yang merasa gak sebanding sama beban kerjanya. Ditambah lagi diwajibkan punya rumah di desa prakteknya. Kalo misal bidannya gak menyanggupi ya berarti dioper ke bidan lain yang mau dan bersedia.” Kata salah satu pegawai puskesmas berinisial N.

Terkait dengan masalah bidan yang jarang membuka praktek pada pagi hari, tetapi membuka praktek mandiri di sore hari. Pegawai N berkata :

“Tidak bukanya praktek pagi hari dimungkinkan karena income yang diterima oleh bidan lebih banyak jika membuka praktek pada sore hari. Padahal jika bidan terlalu sering tidak membuka praktek pagi hari, bidan tersebut bisa ditindak disipliner oleh puskesmas.”

Gaji atau pendapatan yang diterima oleh bidan PTT yang dirasa tidak sesuai merupakan masalah yang cukup serius. Dari hasil wawancara tersebut bisa ditarik sebuah hipotesa, jika income mereka tidak sesuai maka mereka akan melakukan cara lain (membuka praktek sore) untuk menambah penghasilan mereka. Selain permasalahan di atas perubahan aturan dari askes ke BPJS dirasa semakin berat sehingga individu membutuhkan waktu untuk menyesuaikan kondisi tersebut. Secara nyata dengan adanya perubahan ini, akan muncul dua kondisi yaitu tantangan untuk berprestasi atau beban bagi para bidan.

Sama halnya dengan para tenaga medis lainnya, bagi bidan PTT aturan BPJS administrasinya dirasa sangat rumit dan para bidan PTT tidak diperbolehkan untuk membuka praktik secara mandiri. Apabila bidan ingin membuka praktek harus berada di dalam naungan klinik BPJS yang dikepalai oleh dokter umum atau dokter gigi. Selain itu mereka juga harus ikut mendampingi pasien sampai di Puskesmas atau rumah sakit apabila dibutuhkan penanganan yang lebih lanjut.

Hal tersebut sesuai dengan peraturan Menteri Kesehatan nomor 71 tahun 2013 Pasal 2 yaitu “penyelenggara pelayanan kesehatan meliputi semua Fasilitas Kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan berupa Fasilitas Kesehatan tingkat pertama dan Fasilitas Kesehatan rujukan tingkat lanjutan.” Fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melakukan kerjasama dengan BPJS yang dimaksud adalah Puskesmas atau yang setara, sedangkan bidan PTT tidak setara dengan Puskesmas sehingga bidan PTT tidak dapat bekerja sama dengan BPJS dan melakukan praktek sendiri tanpa bekerjasama dengan Puskesmas.

Keluhan yang dirasakan bidan ketika berpraktik di lapangan dengan berjalannya program JKN tersebut. Salah satu yang menjadi sorotan adalah adanya kebijakan agar bidan bekerja sama dengan klinik umum yang sudah ditentukan oleh dinas kesehatan. “Yang menjadi masalah, bidan hanya mendapatkan biaya persalinan Rp 400 ribu sedangkan yang Rp 200 ribu diperuntukkan untuk klinik,” tutur Suhartini (Sita, 2014: n.d.). Berbeda lagi dengan sumber yang lain, menurut Hariyanto (Ketua Presidium K3D Kebumen) idealnya bidan dijadikan sebagai fasilitas pelayanan tingkat pertama khusus pada pelayanan persalinan. Serta status bidan yang lebih jelas akan hak dan kewajibannya. Sehingga, klaim persalinan dapat di terima langsung oleh bidan tanpa proses yang panjang yang mungkin saja dapat mempengaruhi kualitas pelayanan persalinan (www.asik-medialink.org).

Permasalahan lain muncul di Sumatera Barat, bidan PTT di Sumbar terancam kehilangan pekerjaannya dan banyak dari mereka memperjuangkan nasibnya agar ada kejelasan. Hal ini dikarenakan, disana bidan PTT dipekerjakan selama tiga periode atau sembilan tahun. Namun, setelah itu tidak ada kejelasan bagaimana status bidan PTT. Gaji yang didapat oleh seorang bidan PTT juga jauh di bawah UMR, padahal bidan PTT telah mengabdikan sembilan tahun di daerah terpencil dengan peralatan yang minim, sehingga satu bidan bisa bertanggungjawab untuk dua sampai tiga tempat (Wulandari, 2015; n.d.).

Berdasarkan permasalahan di atas, para bidan merasa bila antara beban kerja yang diterima dengan gaji dan penghargaan yang didapatkan tidaklah seimbang. Hal ini dikhawatirkan menjadi salah satu penyebab terjadinya pelanggaran-

pelanggaran yang ada di lapangan dan kurang optimalnya para bidan dalam melaksanakan tugasnya.

Persepsi individu dalam menilai hasil yang didapatkannya dengan beban kerja yang diterimanya merupakan salah satu cerminan dari penilaian *distributive justice*. *Distributive justice* adalah tingkatan penghargaan dan hukuman yang berhubungan dengan kinerja (Price dan Mueller, 1986; dalam Mitchell *et al.*, 2012: 731).

Maslach *et al.*, 2001 (dalam Saks, 2006: 606) “persepsi yang baik mengenai keadilan merupakan salah satu kondisi yang bisa meningkatkan *work engagement*”. “Penilaian Individu yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau rasa keadilan yang individu terima disebut dengan istilah *distributive justice*, atau dengan kata lain *distributive justice* mengacu pada kewajaran yang diterima” (Greenberg, 1990: 400). “*Distributive justice* didiskripsikan sebagai sumber keadilan individu atau hasil orientasi” (Corpanzano & Ambross, 2001; dalam Alvi & Abbasi, 2012: 643). “Individu akan merasa puas ketika menerima imbalan yang dinilai sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukannya” (Rudman, 2004: 130).

Rendahnya penilaian *distributive justice* yang dimiliki oleh individu memberikan efek yang berbanding terbalik dengan penilaian *distributive justice* yang tinggi. Individu yang memiliki penilaian *distributive justice* rendah, akan cenderung melihat dari hasil (penghargaan) yang akan didapat atau telah didapat. Sedangkan individu yang memiliki persepsi penilaian *distributive justice* yang tinggi, lebih cenderung untuk bersikap adil dalam melakukan pekerjaan mereka

dengan memberikan lebih dari diri mereka sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar. Hal inilah yang kemudian menarik hubungan antara *distributive justice* dan *work engagement*.

Bisa diduga bidan kurang merasakan adanya penilaian *distributive justice* yang mereka terima, hal tersebut bisa mempengaruhi *work engagement* bidan yang akan berdampak kepada kinerjanya yaitu pelayanan terhadap pasien, yang bisa membahayakan ibu dan anak. Tinggi rendahnya *work engagement* yang dimiliki bidan dapat berhubungan terhadap apa yang bidan terima.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran terbaik bagi instansi terkait, yaitu puskesmas untuk memberikan penanganan bagi permasalahan yang terjadi pada bidan PTT. Penanganan yang efektif mampu menyelesaikan permasalahan dan meningkatkan kinerja bidan, sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien maksimal karena bidan sudah *engaged* terhadap pekerjaannya.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran penilaian *distributive justice* bidan PTT?
2. Bagaimana gambaran *work engagement* bidan PTT?
3. Apakah ada hubungan antara penilaian *distributive justice* dengan *work engagement* bidan PTT?

1.2 Tujuan

1. Mengetahui gambaran penilaian *distributive justice* bidan PTT.
2. Mengetahui gambaran *work engagement* bidan PTT.

3. Menguji hubungan antara penilaian *distributive justice* dengan *work engagement* bidan PTT.

1.3 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, seperti:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan kepada dinas kesehatan, terkait persoalan bidan PTT agar lebih memperhatikan kesejahteraan bidan PTT.
- b. Diharapkan dapat meningkatkan minat para peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam, atau melakukan penelitian baru yang berhubungan dengan *distributive justice* dan *work engagement*.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

Sari (2013: 16) berpendapat bahwa penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement*, seperti Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002).

Murnianita (2012: 11) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Maslach dan Leiter, 1997 (dalam Schaufeli, dkk, 2002: 73) mendefinisikan *work engagement* ditandai dengan adanya energi, keterlibatan, dan kemandirian individu dengan pekerjaannya dan individu mampu memenuhi setiap tuntutan pekerjaannya. Menurut Brown, 2002 (dalam Robbins, 2006: 113) *work engagement* adalah saat individu dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Wellins dan Concelman, 2004 (dalam Kumar & Swetha, 2011: 232) *work engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi individu meningkatkan

kinerja pada level yang lebih tinggi. Menurut Wellins dan Concelman, *work engagement* menekankan kepada kekuatan yang dapat memotivasi diri.

Federmen (2009: 22) *work engagement* adalah derajat dimana seindividu individu mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana individu bekerja dan lama masa bekerja. Selain itu, *work engagement* menurut Lockwood (2007: 2) adalah tingkat individu dalam melakukan sesuatu dalam pekerjaan individu, seberapa keras individu bekerja dan seberapa lama individu mampu bertahan atas komitmen yang telah dibuat.

Swetha dan Kumar (2012: 60) menyatakan bahwa *work engagement* sebagai suatu tingkat komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan juga seberapa keras ia berusaha dan seberapa lama mereka mampu bertahan sebagai bukti dari komitmen yang mereka miliki. Menurut Swetha dan Kumar, individu dengan *work engagement* yang tinggi memiliki komitmen dan mampu bertahan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat Marciano (2010: 57), *work engagement is a heightened emotional and intellectual connection that an employee has for his/her job, organization, manager, or coworkers that, in turn, influences him/ her to apply additional discretionary effort to his/her work.* Menurut Marciano, *work engagement* adalah tingginya hubungan emosional dan intelektual yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaannya, organisasi, managemen atau rekan kerja yang secara timbal balik mempengaruhinya untuk menerapkan usaha-usaha dalam pekerjaannya.

Dari berbagai pendapat tokoh di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work engagement* adalah tingkat keterlibatan individu terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2003: 5-6) menjelaskan aspek mengenai dimensi yang terdapat pada *work engagement*, sebagai berikut :

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya individu yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Individu yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, individu biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena individu tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi individu merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Individu yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya individu dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling individu, termasuk waktu.

Menurut Lockwood (2007: 8), *work engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, yaitu:

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada individu dan pelanggan potensial.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan.

Dimensi *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2003: 5-6), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dipilih sebagai dasar pembuatan alat ukur penelitian ini karena mencerminkan secara tepat berperilaku yang akan muncul terkait

engaged yang dimiliki oleh individu. Sehingga diharapkan instrumen penelitian ini dapat mengukur secara tepat dan relevan.

2.1.3 Anteseden *Work Engagement*

Saks (2006: 604-607) menyebutkan bahwa terdapat beberapa *antecedents* yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu :

a. *Job Characteristic*

Kahn, 1990 (dalam Saks, 2006: 604) mengungkapkan bahwa kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham, 1980 (dalam Saks, 2006: 604), yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Menurut Kahn, 1990 (dalam Saks, 2006: 604) “individu akan lebih *engaged* apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut”.

b. *Perceived Organizational dan Supervisor Support*

Variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah persepsi terhadap dukungan organisasi (POS) dan persepsi terhadap dukungan *supervisor* (PSS). POS mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi individu dan peduli akan kesejahteraan individu. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social exchange theory* (SET). SET merupakan norma timbal balik antara individu dengan perusahaan, dimana ketika individu menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka individu akan merasa

berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi. POS menciptakan sebuah kewajiban individu untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi individu dan peduli terhadap kesejahteraan individu. POS dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, “individu yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi individu sebagai bagian dari norma timbal balik dari SET sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya” (Rhoades *et al*, 2001; dalam Saks, 2006: 605).

c. Reward and Recognition

Kahn, 1990 (dalam Saks, 2006: 604) mengungkapkan bahwa *engagement* yang dimiliki individu berbeda-beda sesuai dengan bagaimana individu tersebut mempersepsikan keuntungan yang diterima dari tugasnya. Oleh karena itu, individu akan lebih mungkin untuk *engaged* dalam pekerjaan sesuai dengan bagaimana individu tersebut mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari *rewards* dan rekognisi terhadap kinerja individu.

d. Distributive Justice-Procedural Justice

Distributive justice berkaitan dengan persepsi individu tentang kewajaran hasil keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. “Ketika individu memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, individu akan lebih mungkin untuk merasa wajib adil untuk

berperforma dalam peran individu dengan memberikan diri individu sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar” (Saks, 2006: 606).

e. Consequences of employee engagement

Pendorong dalam keterlibatan individu adalah yang memiliki konsekuensi yang positif untuk organisasi. *Engagement* merupakan tingkat konstruksi yang dibentuk oleh manusia, dan jika dikaitkan dengan bisnis, maka hal itu harus berdampak pada *individual outcomes*. Kahn, 1990 (dalam Saks, 2006: 606) berpendapat bahwa keterlibatan mengarah ke kedua hasil individu (yaitu kualitas pekerjaan individu dan pengalaman individu sendiri selama melakukan pekerjaan tersebut).

2.1.4 Faktor-Faktor *Work Engagement*

Menurut Federman (2009:6-21) menyebutkan bahwa ada tujuh faktor yang mempengaruhi *engagement*, yaitu :

a. Pace

Sebuah keadaan meningkatnya kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu yang telah diberikan oleh atasan, individu hanya berfokus pada gambaran tugas secara detail atau gambaran kecilnya saja, individu tidak memperhatikan gambaran besar dari tugas yang telah diberikan. Banyak tugas terselesaikan secara efisien karena perintah dari manager, namun banyak dari manager yang tidak memberi tahu apa sebenarnya tujuan karier individu, karena manager beranggapan bahwa individu tidak mempunyai waktu untuk melakukan hal tersebut.

b. *Anxiety*

Suatu keadaan stres yang dialami oleh individu karena banyaknya tekanan yang ada dalam lingkup kerjanya seperti persaingan antar individu, rasa aman di lingkungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), jumlah beban kerja tidak signifikan, produktifitas individu dan hal lain yang membuat individu serasa berlomba-lomba memberikan hal terbaik untuk organisasi dan atas perusahaannya.

c. *Schedule*

Jadwal yang dibuat sedemikian rupa sehingga individu merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Pemberian waktu untuk berlibur juga dibutuhkan agar individu tidak merasa jenuh dalam menghadapi beban kerja yang telah diberikan serta kemampuan organisasi untuk membuat jadwal yang seimbang untuk pekerjaannya antara kehidupan pribadinya dan kehidupan kerjanya.

d. *Technology*

Penggunaan penuh fungsi dari teknologi, sehingga teknologi tersebut dapat memudahkan individu untuk bekerja menyelesaikan tugasnya, individu dapat berhubungan dengan divisi lain tanpa harus mengeluarkan tenaga yang berlebih, sehingga terjadi lingkungan kerja yang efisien dan mudah untuk individu maupun untuk individu lain dalam organisasi tersebut.

e. *Turnover*

Rasa ingin berpindahnya individu dari organisasinya sekarang. Rasa ingin berpindahnya individu dari suatu organisasi ke organisasi lainnya dapat dikurangi dengan penentuan omset untuk individu pada suatu organisasi, sehingga tercipta

keterlibatan kerja. Omset dan keterlibatan saling terkait, menurut Federman (2009:18) “organisasi yang menentukan omset untuk individunya, tingkat *turnover* akan jauh lebih rendah”.

f. *Productivity*

Sebuah produktivitas yang diukur dari jumlah jam kerja yang dilalui oleh individu dengan meninjau kualitas kerja individu dalam sebuah organisasi. Produktivitas berkaitan dengan bagaimana hubungan masing-masing individu dengan misi organisasi saat ini.

g. *Revenue and Provitability*

Sebuah konsep pendapatan dan keuntungan. Pendapatan dan keuntungan adalah suatu hal yang disebut finansial. Indikator kesuksesan suatu organisasi adalah sebuah finansial yang didapatkan oleh suatu organisasi, akan tetapi hal tersebut merupakan tindakan awal sebuah organisasi. Organisasi yang berkembang sekarang lebih mengindikasikan keterlibatan individu sebagai suatu kesuksesan daripada yang diindikasikan dengan pendapatan finansial yang diterima.

2.2 Penilaian *Distributive Justice*

2.2.1 Pengertian Penilaian *Distributive Justice*

Penilaian *Distributive justice* didefinisikan secara berbeda-beda oleh para ahli dari berbagai bidang. Price dan Mueller, 1986 (dalam Mitchell *et al.*, 2012: 731) menjelaskan bahwa *distributive justice is the degree to which rewards and punishments are related to performance inputs*. Menurut Price dan Mueller,

distributive justice adalah tingkatan penghargaan dan hukuman yang berhubungan dengan kinerja.

Lind dan Tyler, 1988 (dalam Alvi & Abdus, 2012: 645), *distributive justice is defined as the fairness of output in term of contribution, needs, and equity perspective*. Menurut Lind dan Tyler, *distributive justice* adalah keadilan individu dalam hasil kerja yang di dalamnya terdapat kontribusi, kebutuhan dan persamaan perspektif.

Judeh (2012: 583), menjelaskan bahwa *distributive justice* berkaitan dengan keadilan dari hasil organisasi, seperti gaji dan keuntungan. Selain itu, *distributive justice* menurut Niehoff & Moorman (1993: 531) adalah persepsi mengenai sejauh mana imbalan (*rewards*) dialokasikan secara adil oleh organisasi.

Greenberg, 1998 (dalam Hussain *et al.*, 2012: 540) mendefinisikan *distributive justice* sebagai hasil rasa keadilan individu atas hasil atau alokasi yang diterima individu. Menurut Greenberg dan Baron, 2003 (dalam Hasmarini & Yuniawan, 2008: 101) *distributive justice* adalah persepsi individu mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber di antara para individu atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara individu.

Kreitner dan Kinicki (2003: 49) mendefinisikan *distributive justice* adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan yang mencerminkan keadilan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan tersebut diberikan. Menurut Ivancevich dkk. (2009: 161), *distributive justice* didefinisikan sebagai

keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana penghargaan dan sumber daya didistribusikan di seluruh organisasi.

Dari berbagai pendapat tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian *distributive justice* adalah penilaian mengenai keadilan yang dilakukan individu mengenai tugas pekerjaannya terkait dengan *reward* dan *punishment* yang diterima dalam pekerjaannya.

2.2.2 Pembagian Penilaian *Distributive Justice*

Reis, 1987 (dalam Faturochman, 1993: 6) menemukan sedikitnya tujuh belas standart dalam keadilan distributif dan dari sekian banyak standar tersebut tiga diantaranya merupakan standar yang paling sering diterapkan yaitu prinsip *equity*, *equality*, dan *need* (Faturochman, 1993: 6).

Keadilan atau ketidakadilan distributif dapat dilihat menjadi tiga tingkatan yaitu nilai-nilai, peraturan, dan implementasi peraturan (Deutsch, 1975; dalam Faturochman, 2012: 35). Keadilan distributif mempunyai nilai-nilai yang sangat bervariasi dan setiap nilai mempunyai tujuan serta kesesuaian dengan kondisi tertentu. Faturochman (2012: 35) mengungkapkan nilai-nilai yang telah teridentifikasi berkaitan dengan cara-cara distribusi, antara lain adalah :

2.2.2.1 Distribusi Secara Proporsional

Thornblom, 1977 (dalam Faturochman, 2012: 35) keadilan distributif menurut prinsip *Equity Theory* pada dasarnya dapat tercapai bila yang dikeluarkan dan diterima oleh dua orang sebanding. Individu akan menilai tidak adil ketika dia mendapatkan perbandingan yang berbeda, perbandingannya bisa lebih besar maupun lebih kecil. Namun, individu akan lebih dapat mentoleransi atau

menganggap adil ketika proporsi yang diterimanya lebih besar dibandingkan bila mendapatkan proporsi yang lebih kecil atau rendah dari yang semestinya. Pemberlakuan prinsip ini dapat diterapkan ketika tolok ukur untuk masukan dan keluaran sudah jelas dan disepakati oleh pihak-pihak terkait. Namun, dalam pelaksanaannya prinsip ini sering berubah, misalnya proporsi yang dipertimbangkan hanya berdasarkan kemampuan atau usaha seseorang.

2.2.2.2 Distribusi Merata

Prinsip distribusi ini dilaksanakan dengan cara memberikan bagian yang sama pada setiap individu yang terlibat. Variasi penerimaan antara individu yang satu dengan yang lainnya sangat kecil atau bahkan tidak ada. Variasi dimungkinkan terjadi bila terdapat jenis-jenis pekerjaan atau bagian-bagian dalam satu organisasi atau kelompok, karena variasi terjadi antar kelompok bukan di dalam kelompok. Prinsip ini juga sulit diterapkan karena sering kali terjadi kritik terhadap pengabaian potensi dan produktivitas kerja individu.

2.2.2.3 Distribusi berdasarkan Kebutuhan.

Prinsip ini mengutamakan kebutuhan sebagai pertimbangan untuk distribusi. Individu akan mendapatkan bagian sesuai dengan kebutuhannya, semakin banyak kebutuhannya maka semakin besar hak yang akan diperolehnya. Prinsip ini juga mempunyai kelemahan karena kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan prinsip ini masih kurang jelas dan belum ada kesepakatan umum.

2.2.2.4 Distribusi berdasarkan Permintaan dan Penawaran di Pasar.

Mekanisme pasar sering dinilai tidak tepat sebagai dasar untuk menyusun formulasi keadilan. Konsep mekanisme pasar yang dapat digunakan untuk

memformulasikan keadilan adalah permintaan dan penawaran. Konsep ini sejalan dengan prinsip kebutuhan. Kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi dapat menyebabkan terjadinya ketidakadilan, walaupun tidak selamanya demikian. Ketika persediaan (penawaran) benar-benar tidak ada, maka tidak dapat dikatakan tidak adil. Penawaran yang berlebihan tanpa melihat permintaan, sebaliknya dapat menimbulkan ketidakadilan. Smith, 1987 (dalam Faturachman, 2012: 38) mengusulkan adanya nilai-nilai kemanusiaan yang selalu dijunjung tinggi untuk dapat menjaga agar mekanisme ini tetap adil dan tidak berubah menjadi sistem kapitalisme yang buta.

2.2.2.5 Distribusi yang Mengutamakan dan Menguntungkan Individu Lain.

Prinsip keadilan distributif salah satunya juga menggunakan konsep karitatif. Nilai-nilai agama, sosial, dan budaya di berbagai belahan dunia juga menekankan pentingnya bantuan karitatif sebagai upaya mewujudkan keadilan sosial (Lomasky, 1995; dalam Faturachman, 2012: 39). Konsep tersebut melihat bahwa tidak semua orang memiliki potensi, dapat berusaha dan memperoleh hasil dari usahanya sehingga perlu dibantu agar mampu bertahan hidup. Contohnya, penyandang disabilitas, orang sakit, anak-anak, lanjut usia, yatim piatu, miskin dan sejenisnya. Beberapa negara bahkan menempatkan kesejahteraan sebagai bagian dari ideologi, mengingat pentingnya masalah tersebut sebagai bagian dari masalah keadilan (George & Wilding, 1992; dalam Faturachman, 2012: 39).

Selanjutnya Faturachman (2012: 88) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menilai keadilan distributif. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah gender, situasi, karakteristik penilaian, harapan,

dan kesejahteraan. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang berbeda bagi tiap individu.

2.2.3 Anteseden Penilaian *Distributive Justice*

Banyak hal yang mempengaruhi individu dalam menilai *distributive justice*. Pada bagian ini banyak dikaji faktor-faktor individu yang berpengaruh. “Secara garis besar faktor individu yang dimaksud dapat dikategorikan menjadi faktor psikologis dan nonpsikologis” (Faturochman, 2012: 77). Meskipun keduanya dibedakan, dalam kenyataan keduanya saling berkaitan dalam mempengaruhi penilaian keadilan.

2.2.3.1 Gender.

Sadar atau tidak dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat banyak tindakan yang membedakan laki-laki dan perempuan, termasuk dalam distribusi. Faturochman (2012: 89) mengungkapkan bahwa tindakan tersebut pada umumnya menguntungkan laki-laki, sehingga dapat disimpulkan ada ketidakadilan distributif antara laki-laki dan perempuan. Ketidakadilan semacam ini justru dinilai sebagai keadilan oleh laki-laki dan perempuan yang secara sadar atau tidak banyak menerima, mengadopsi dan melakukan hal itu. Perlu memperhatikan konteks yang lebih luas, termasuk ideologi kesetaraan gender agar dapat meluruskan atau menjelaskan *false consciousness*.

2.2.3.2 Situasi.

Menurut Faturochman (2012: 89) penilaian keadilan juga sangat dipengaruhi oleh konteks atau situasi seperti tempat kerja dan suasananya. Berbagai kondisi kerja juga berpengaruh terhadap penilaian keadilan distributif.

2.2.3.3 Karakteristik penilai.

Karakteristik tertentu dari individu telah terbukti memiliki peran yang besar dalam menilai keadilan (Faturachman, 2012: 90). Individu yang memiliki sifat hedonis, berorientasi politis dan ingin cepat maju berbeda dalam menilai keadilan jika dibandingkan dengan individu yang prososial dan spiritualitasnya tinggi.

2.2.3.4 Harapan.

Harapan merupakan faktor psikologis yang banyak berkaitan dengan penilaian keadilan distributif. Faturachman (2012: 90) mengungkapkan bahwa makin sesuai kenyataan dengan harapan maka individu semakin merasakan adanya keadilan. Harapan banyak dikaitkan dengan aspek seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja. Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman individu akan semakin tinggi pula harapannya.

Harapan ini meliputi harapan akan pendapatan yang tinggi dan stabil, jaminan pendapatan pada masa mendatang, dan memiliki akses terhadap berbagai sumber untuk mendapatkan keuntungan ekonomi.

a. Harapan hidup sejahtera. Harapan ini meliputi harapan akan pendapatan yang tinggi dan stabil, jaminan pendapatan pada masa mendatang, dan memiliki akses terhadap berbagai sumber untuk mendapatkan keuntungan ekonomi.

b. Status sosial. Harapan ini adalah memiliki pekerjaan yang prestisius, terpendang dalam masyarakat, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengaruh dalam lingkungannya.

c. Kenyamanan hidup. Kenyamanan yang dimaksud diharapkan datang baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan sosialnya. Indikator yang diharapkan, antara

lain, adalah rumah yang nyaman, lingkungan tempat tinggal yang menyenangkan, dan punya waktu luang serta dapat menikmatinya.

d. Stimulasi yang menyenangkan. Mengalami dan melakukan hal-hal baru, melihat tempat dan menjumpai individu baru, dapat terus melakukan aktivitas dan memiliki kesibukan yang berarti.

e. Otonomi. Harapan ini meliputi kebebasan pribadi, memiliki privasi, tidak terlalu terikat dengan semua aturan, dan kebebasan menyampaikan pendapat.

f. Afiliasi. Individu akan berusaha untuk dapat berafiliasi dengan individu atau kelompok yang diinginkannya dan memiliki keterikatan dengan lingkungan sosialnya.

g. Moralitas. Berharap dapat hidup dalam lingkungan yang memiliki nilai-nilai moral yang tinggi. Di samping itu, individu juga ingin menjaga moralitas yang dipegangnya atau bahkan menyebarkannya bagi individu lain.

2.2.3.5 Kesejahteraan.

Faturochman (2012: 93) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang diperoleh individu maka penilaian distribusi semakin dianggap adil. Secara umum kesejahteraan dapat dicapai bila kebutuhan dasar dipenuhi. Bila kebutuhan lain dapat dipenuhi maka tingkat kesejahteraannya semakin tinggi.

Faturochman (2012: 94) menambahkan bahwa untuk menilai kesejahteraan yang dirasakan individu digunakan indikator seperti konsumsi (pangan), tempat tinggal, pakaian, kesehatan, transportasi, pendidikan anggota keluarga, informasi, rekreasi dan member sumbangan sosial.

2.2.4 Pengukuran Penilaian *Distributive Justice*

Leventhal, 1976 (dalam Colquitt, 2001: 389) mengukur penilaian *distributive justice* melalui pertanyaan sebagai berikut (a) apakah *outcome* Anda merefleksikan usaha yang anda lakukan dalam bekerja?, (b) Apakah *outcome* Anda sesuai dengan kerja yang telah anda lakukan?, (c) Apakah *outcome* Anda merefleksikan kontribusi anda dalam organisasi?, (d) Apakah *outcome* Anda diberikan sesuai dengan performa Anda?

Pengukuran penilaian *distributive justice* dapat dikembangkan berdasarkan pertanyaan yang telah disampaikan oleh Leventhal, 1976 (dalam Colquitt, 2001: 389), yang kemudian dijabarkan menjadi beberapa sub item di bawah ini :

- a. Penerimaan yang merefleksikan usaha yang dilakukan ketika bekerja.
- b. Penerimaan yang sesuai dengan kerja yang sudah dilakukan.
- c. Penerimaan yang merefleksikan kontribusi dalam organisasi.
- d. Kesesuaian penerimaan yang diberikan berdasarkan performa kerja.

Colquitt, 2001 (dalam Tjahjono, 2007: 120) memberikan pernyataan yang berbeda untuk mengukur penilaian *distributive justice*. Colquitt, 2001 (dalam Tjahjono, 2007: 120), mentransformasikan item-item penilaian *distributive justice* ke dalam konteks penilaian kinerja dengan menggunakan skala likert sebagai berikut :

- a. Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi menggambarkan usaha yang telah saya lakukan dalam pekerjaan saya.
- b. Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.

c. Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi menggambarkan apa yang telah saya kontribusikan kepada organisasi.

d. Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.

Berdasarkan yang telah disampaikan oleh Colquitt, 2001 (dalam Tjahjono, 2007: 120), bisa dipahami bahwa pengukuran penilaian *distributive justice* dapat dikembangkan berdasarkan pertanyaan tersebut, yang kemudian menghasilkan sub item yaitu kinerja, produktifitas, jenis pekerjaan dan performa.

Berbeda dari ketiga tokoh, Moorman, 1991 (dalam Miller *et al.*, 2012: 270) mengukur penilaian *distributive justice* dengan item-item berikut :

Atas tingkatan apakah anda secara adil diberi penghargaan :

- a. ... mempertimbangkan tanggung jawab yang anda miliki?
- b. ... berdasarkan pengalaman yang dimiliki dan yang telah dilakukan?
- c. ... jumlah usaha yang terus dilakukan?
- d. ... pekerjaan yang telah dilakukan dengan sebaik-baiknya?
- e. ... tekanan dan ketegangan dari pekerjaan anda?

Berdasarkan yang telah disampaikan oleh Moorman, 1991 (dalam Miller *et al.*, 2012: 270), bisa dipahami bahwa pengukuran penilaian *distributive justice* dapat dikembangkan berdasarkan pertanyaan tersebut, yang kemudian menghasilkan sub item yaitu :

- a. Tanggungjawab yang dimiliki.
- b. Pengalaman yang dimiliki.
- c. Usaha yang dilakukan.

d. Pekerjaan yang sudah dilakukan.

e. Tekanan dalam pekerjaan

Berbeda dari peneliti yang lain, Niehoff dan Moorman (1993: 537) mengukur penilaian *distributive justice* dengan menggunakan lima item, yaitu *work outcomes, including pay level, work load, work schedule, dan job responsibilities* dalam segi keadilan. Ke lima item yang diungkap oleh Niehoff dan Rebert sebenarnya merupakan dimensi dari penilaian *distributive justice*. Hal ini diperkuat oleh Desyani dan Nurtjahjanti (2014: 84) memberikan pendapat bahwa kelima item tersebut adalah dimensi dari penilaian *distributive justice*.

Ke lima dimensi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. *Work outcomes* adalah suatu nilai yang diperoleh individu sebagai akibat dari hasil atau konsekuensi kerja yang sudah dilakukannya.
- b. *Including pay level* adalah tingkat pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada individu. Dalam pemberiannya, *Including pay level* memperhatikan tanggung jawab dan beban kerja yang diterima oleh individu.
- c. *Work load* adalah sebuah proses yang dilakukan oleh individu baik secara fisik maupun psikis dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
- d. *Work schedule* adalah pemberian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi sehingga menuntut individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, dengan memperhatikan waktu sehingga individu tidak merasa jenuh dalam menghadapi beban kerja.

e. *Job responsibilities* adalah kewajiban dalam melakukan beban kerja yang diberikan kepada individu dan dilakukan dengan penuh kesadaran sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Dari lima dimensi tersebut, Niehoff dan Moorman menjabarkan ke dalam skala, yaitu:

- a. Jadwal kerja yang saya terima sudah adil.
- b. Saya rasa tingkat pembayaran/gaji saya adil
- c. Saya mempertimbangkan beban pekerjaan saya cukup adil
- d. Secara keseluruhan, penghargaan yang saya terima adil
- e. Saya merasa bahwa tanggung jawab kerja saya adil

Berdasarkan beberapa pendapat dari para tokoh tentang pengukuran penilaian keadilan distribusi. Pada akhirnya peneliti lebih memilih untuk menggunakan pengukuran menurut Niehoff dan Moorman (1993: 537), yaitu yaitu *work outcomes, including pay level, work load, work schedule, dan job responsibilities*, karena item dan skala yang diberikan lebih jelas dan mudah untuk digunakan.

2.2.5 Prinsip Dasar Penilaian *Distributive Justice*

Bass, 2003 (dalam Budiarto & Wardari, 2005: 112) menyatakan bahwa prinsip spesifik dalam penilaian *distributive justice* adalah:

- a. Batasan egalitarian, yaitu setiap individu harus diperlakukan secara adil karena sumbangsinya terhadap kehidupan masyarakat sehingga memberikan keuntungan maupun akumulasi-akumulasi tertentu.
- b. Kontribusi, yaitu setiap individu seharusnya mendapatkan keuntungan karena sumbangsinya terhadap tujuan-tujuan yang telah sebelumnya ditetapkan oleh

kelompoknya, melalui: (a) Upaya kerja keras: individu yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak; (b) Hasil/ produktivitas, yaitu tingginya kuantitas maupun kualitas hasil kerja individual mempengaruhi penghargaan yang diperolehnya; (c) Permintaan kepuasan, yaitu individu yang memperoleh penghargaan adalah individu yang telah mampu memberikan kepuasan bagi kepentingan-kepentingan publik. Misalnya, dalam dunia pemasaran yang sangat kompetitif, pemenang pasar ialah produsen yang mampu menghasilkan barang yang sangat sempurna.

2.2.6 Prinsip Spesifik Penilaian *Distributive Justice*

Bass, 2003 (dalam Budiarto & Wardari, 2005: 112) menyatakan bahwa prinsip spesifik penilaian *distributive justice* terdiri dari prinsip egalitarianism, perbedaan, sumber, kesejahteraan, desert, libertarian, dan feminis. Prinsip egalitarianism merupakan penilaian *distributive justice* yang sifatnya sangat radikal. Prinsip egalitarianism menyatakan bahwa setiap individu seharusnya mendapatkan jumlah maupun kualitas yang sama ketika sumber-sumber berupa barang maupun pelayanan diberikan. Prinsip ini dapat diberlakukan ketika individu di dalamnya menaruh hormat terhadap prinsip keadilan yang sejajar melalui pemberian barang dan pelayanan yang sama untuk setiap individu dari mana pun golongannya. Masalah-masalah dari penerapan prinsip egalitarianism dalam menerapkan prinsip-prinsip keadilan adalah sebagai berikut ini:

a. Sulit untuk melakukan pengukuran mengenai nilai-nilai keadilan yang sifatnya benar-benar objektif untuk semua individu karena setiap individu mempunyai persepsi yang berbeda mengenai suatu kejadian yang sama.

b. Sulit untuk mendapatkan barang-barang maupun jasa yang kualitasnya benar-benar sama, yang kemudian didistribusikan untuk banyak individu yang membutuhkannya.

Cara-cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut antara lain ialah:

a. Mendistribusikan barang maupun jasa bukan berdasarkan pada kualitasnya akan tetapi mengacu pada jumlah barang maupun jasanya. Misalnya, setiap individu mendapatkan enam buah jeruk dan satu buah apel tanpa memperhatikan kualitas dari buah-buahan tersebut

b. Alat tukar barang bukan lagi barang (*barter*) melainkan dalam bentuk uang. Tujuannya ialah untuk mencapai prinsip keadilan karena individu dapat menukarkan apa saja dan individu lain mendapatkan imbalan dari apa yang telah ditukarkannya, yaitu berupa uang. Juga, untuk menghindari barang yang baik ditukarkan dengan barang yang kualitasnya buruk.

Bass, 2003 (dalam Budiarto & Wardari, 2005: 113) berpendapat bahwa prinsip perbedaan bertolak pada kesejahteraan ekonomi dalam suatu masyarakat akan terus menerus mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Artinya, pertumbuhan ekonomi bukanlah sesuatu yang bersifat statis melainkan dinamis. Perubahan orientasi masyarakat petani menjadi industri, menjadikan kesejahteraan ekonomi individu ditentukan oleh pekerjaan yang dilakukannya. Semakin individu bekerja keras maka ia akan mendapatkan uang yang semakin banyak. Hal inilah yang menjadikan ia lebih sejahtera dibandingkan dengan individu lain yang

lebih malas untuk bekerja keras. Prinsip-prinsip keadilan yang mengacu pada perbedaan sebagai berikut ini:

- a. Setiap individu mempunyai hak yang sama, yaitu hak-hak azasi maupun kebebasan. Artinya, setiap individu mempunyai skema pemikiran yang sama mengenai nilai-nilai keadilan seperti ini.
- b. Ketidakadilan secara ekonomi maupun sosial dapat dipuaskan dengan dua cara, yaitu memberikan kesempatan yang sama untuk setiap individu dalam memasuki dunia kerja dan masyarakat yang lebih sejahtera mempunyai keinginan untuk berbagi dengan masyarakat yang lebih miskin.

Lebih lanjut, Bass, 2003 (dalam Budiarto & Wardari, 2005: 113) menyatakan bahwa prinsip keadilan yang berdasarkan sumber mengakui setiap individu mempunyai hak yang mutlak untuk menggunakan sumber-sumber yang dimilikinya. Individu yang telah menghabiskan tenaganya untuk bekerja keras seharian mempunyai hak untuk menghabiskan gajinya untuk bersenangsenang tanpa harus memperhatikan individu lain yang lebih miskin dari dirinya. Artinya, setiap individu mempunyai hak untuk menikmati dari apa yang telah diperjuangkannya tanpa harus merisaukan keadaan individu lain yang lebih tidak beruntung dari dirinya. Kritik-kritik yang diajukan terhadap prinsip keadilan seperti ini antara lain ialah:

- a. Individu diajarkan untuk mengabaikan nilai moral khususnya kepedulian terhadap keadaan individu lain. Karena, setiap individu mempunyai hak yang sebebas-bebasnya untuk menikmati hasil kerja kerasnya tanpa harus memperhatikan keadaan individu lain.

b. Individu yang cacat secara fisik maupun mental akan semakin terjepit keadaannya karena sulit untuk bekerja keras (karena keterbatasan-keterbatasannya). Kondisi inilah yang menyulitkan kaum cacat untuk mencapai kesejahteraan.

Kesejahteraan akan diperoleh ketika individu telah mengorbankan segala sesuatunya untuk mendapatkan kesenangan. Akibatnya, relasi yang terbentuk dalam masyarakat lebih terfokus bagaimana caranya saling menguntungkan sehingga setiap individu mampu mencapai kesejahteraannya secara pribadi. Prinsip keadilan seperti ini dipengaruhi oleh nilai-nilai kapitalis dalam masyarakat, yaitu hubungan antar masyarakat lebih dipengaruhi oleh kepentingan ekonomis untuk mendapatkan modal. Individu yang mampu mempunyai modal yang besar pada akhirnya dapat mempengaruhi kehidupan masyarakat secara umum (Bass, 2003; dalam Budiarto & Wardari, 2005: 113).

Prinsip spesifik penilaian *distributive justice* lainnya adalah prinsip *desert*.

Keadilan berdasarkan prinsip *desert* didasarkan pada:

- a. Kontribusi, yaitu individu mendapatkan imbalan atas hasil kerjanya berdasarkan pada kontribusi (sumbangsihnya) terhadap produk-produk sosial
- b. Kerja keras, yaitu individu dihargai hasil kerjanya atas upaya kerja keras yang dilakukannya selama ia melakukan pekerjaan-pekerjaannya
- c. Kompensasi, yaitu individu dihargai hasil kerjanya atas pengorbanan-pengorbanan yang diberikannya.

Prinsip selanjutnya adalah prinsip keadilan libertarian. Prinsip keadilan libertarian (Bass, 2003; dalam Budiarto & Wardari, 2005: 115) menyatakan

bahwa individu akan mendapatkan keadilan apabila ia sendiri telah melakukan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepada dirinya. Prinsip-prinsip keadilan libertarian mengandung nilai-nilai sebagai berikut ini:

- a. Penghargaan yang diterima oleh individu sebenarnya berasal dari dirinya sendiri, yaitu apa yang telah ditunjukkan kepada masyarakatnya
- b. Dunia bukanlah milik semua individu karena dunia tidak mempunyai pemilik. Ia merupakan kepunyaan setiap individu sehingga setiap individu mempunyai hak untuk memanfaatkannya maupun memeliharanya
- c. Individu sebenarnya telah mendapatkan apa yang menjadi haknya ketika ia telah berupaya untuk memperlakukan individu lain sesuai dengan hak-hak dan kewajiban yang dimilikinya
- d. Individu boleh menuntut hak-haknya ketika ia sendiri telah melakukan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukannya.

Prinsip terakhir dari prinsip spesifik penilaian *distributive justice* adalah prinsip feminis. Etika feminis menganggap bahwa pertanyaan dasar Aristoteles dapat dijawab oleh teori-teori etika melalui sudut pandang laki-laki, yakni kehidupan yang baik menurut laki-laki. Para filsuf feminis bersikeras bahwa cara pandang etika tersebut menganut filsafat "berhaluan laki-laki" (*male stream philosophy*), yang tidak memasukkan persoalan perempuan di dalamnya. Etika feminis di sini melakukan revisi terhadap filsafat moral. Para filsuf feminis menantang hegemoni teori etika patriarkal dan menuntut adanya "suara perempuan". Etika feminis mengemukakan pendapatnya yang berdasarkan dari kehidupan perempuan dan isu-isu perempuan.

2.3 Hubungan Antara Penilaian *Distributive Justice* dengan *Work Engagement* Pada Bidan PTT

Setiap individu pastilah mengharapkan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang di miliki. Hasil pekerjaan yang individu terima merupakan cerminan seberapa besar dan mampu individu tersebut melakukan setiap tugas-tugasnya. Selain itu, hasil yang diterima dijadikan sebagai pembanding dengan sesama rekan kerjanya untuk mengetahui apakah hasil yang didapat setara atau tidak.

Salah satu pekerjaan yang dibahas disini adalah bidan. Dalam melakukan tugas-tugasnya seorang bidan pastilah dituntut untuk melakukan berbagai tugas yang tidaklah ringan. Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang bidan bertanggung jawab terhadap nyawa pasiennya. Beratnya beban kerja yang diterima oleh bidan menyebabkan seorang bidan menginginkan imbalan yang berupa gaji, *reward*, dan promosi yang setara dengan beban kerjanya.

Rudman (2004: 130) mengungkapkan bahwa individu akan merasa puas ketika menerima imbalan yang dinilai sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukannya. Menurut Greenberg (1990: 400), penilaian individu yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau rasa keadilan yang individu terima disebut penilaian *distributive justice*, atau dengan kata lain penilaian *distributive justice* mengacu kepada kewajaran yang diterima.

Pengaruh tentang persepsi keadilan atas hasil yang diterima oleh individu sebagian disebabkan bagaimana keterlibatan individu dengan pekerjaannya. Menurut Greenberg (1990: 606), individu yang memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan dalam lingkup pekerjaan, individu tersebut akan lebih patuh

dan juga adil dalam performa dengan memberikan hal yang lebih melalui tingkat *engagement* yang lebih besar. Dalam hal lain, persepsi yang rendah akan keadilan lebih dapat menyebabkan seorang individu untuk memisahkan diri dan *disengaged* dalam pekerjaan individu.

Niehoff dan Moorman (1993:537) memunculkan dimensi-dimensi *distributive justice* sebagai berikut *work outcomes, including pay level, work load, work schedule, dan job responsibilities*. *Work outcomes* adalah seberapa besar nilai yang diterima oleh individu dari hasil atau konsekuensi kerja yang sudah dilakukannya. *Work outcomes* disini dapat berupa gaji, *rewards*, dan promosi. Jika, *work outcomes* yang diterima oleh individu tinggi dapat memunculkan perasaan bahwa hasil kerja individu tersebut dihargai. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya, individu merasa antusias, memberikan pelayanan yang maksimal, dan bangga terhadap pekerjaannya sebagai seorang bidan. Apabila *work outcomes* yang diterima individu rendah, dikhawatirkan dapat berpengaruh dalam cara individu mengidentifikasi pekerjaannya sebagai bidan, yang menyebabkan munculnya perasaan kurang antusias dalam memberikan pelayanan atau melaksanakan tugasnya dan kurang bangga terhadap pekerjaan individu.

Including pay level terkait dengan pembayaran yang diberikan kepada individu yang mana dalam pemberiannya memperhatikan memperhatikan tanggung jawab dan beban kerja yang diterima oleh individu. Pembahasan terkait *including pay level* dengan *work outcomes* memiliki kesamaan yaitu tentang hasil yang diterima oleh individu. Sehingga rendah dan tingginya *including pay level*

yang diterima oleh individu memberikan efek yang sama seperti ketika individu menerima *work outcomes* yang rendah atau tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas terkait *work outcomes* dan *including pay level*, dikhawatirkan dapat mempengaruhi tingkat *engaged* seorang bidan, karena dapat mempengaruhi dedikasi yang merupakan salah satu komponen dari *work engagement*.

Work load terkait dengan usaha yang dilakukan oleh individu baik secara fisik maupun psikis dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dalam suatu jangka waktu tertentu. *Work load* disini berkaitan dengan resiliensi yang dimiliki oleh individu. Individu dengan *work load* dan resiliensi yang tinggi tidak akan mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya. Individu dengan *work load* yang tinggi dengan resiliensi rendah, maka akan memunculkan rasa jenuh, tertekan, dan kurangnya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Apabila *work load* yang dimiliki individu rendah tetapi resiliensi yang dimilikinya tinggi. Individu tersebut dapat tetap melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Individu yang memiliki *work load* dan resiliensi yang rendah, dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada semangat, bahkan merasa kurang adanya penghargaan atas pekerjaannya.

Work schedule terkait dengan jadwal pemberian pekerjaan dengan memperhatikan waktu yang sudah ditentukan. Pembuatan *work schedule* yang tersusun dengan baik, menyebabkan individu tidak merasa jenuh dalam menghadapi beban kerjanya. Akan tetapi, pembuatan *work schedule* yang tidak

dapat tersusun rapi dan tidak memperhatikan waktu kerja individu, dapat memunculkan perasaan jenuh dan lelah dalam menghadapi beban kerjanya.

Work load dan *work schedule* seorang bidan haruslah diperhatikan, karena dalam melaksanakan tugasnya seorang bidan berinteraksi langsung dengan pasien. Apabila *work load* dan *work schedule* kurang diperhatikan, ditakutkan dapat mempengaruhi *vigor* yang berkaitan dengan resiliensi dan semangat yang dimiliki oleh individu. Dimana, *vigor* merupakan salah satu dimensi yang dimiliki oleh *work engagement*. Sehingga, ditakutkan akan berpengaruh *engagement* yang dimiliki bidan terhadap pekerjaannya.

Dimensi terakhir dari *distributive justice* adalah *job responsibilities*. *Job responsibilities* terkait dengan tanggung jawab yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan *job responsibilities* yang tinggi akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bahkan individu tersebut akan lebih mementingkan kepentingan pekerjaannya daripada kepentingan pribadinya. Akan tetapi, individu dengan *job responsibilities* yang rendah akan menyepelekan tugas pekerjaan dan tidak dapat total dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bagi seorang bidan, *job responsibilities* yang tinggi sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, karena tanpa adanya *job responsibilities* yang tinggi dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang dapat berakibat buruk bagi pasien.

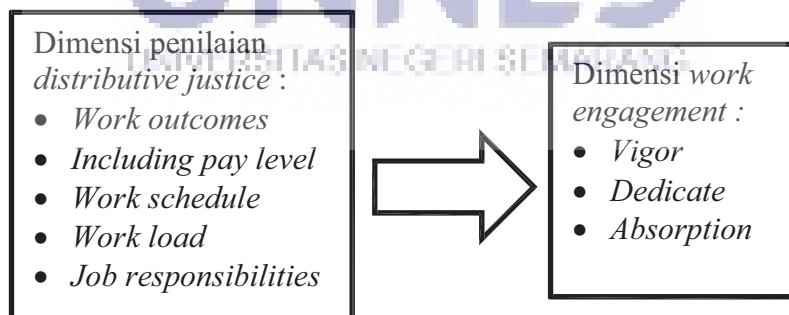
Job responsibilities yang dimiliki oleh individu berhubungan dengan seberapa dalamkah individu tersebut dalam memahami dan menghayati pekerjaan yang dimilikinya. Sehingga, ditakutkan *job responsibilities* individu dapat

mempengaruhi *absorption* yang dimiliki oleh individu dan mempengaruhi tingkat *engaged* individu dengan pekerjaannya.

Pada penjelasan diatas peneliti mencoba untuk menjelaskan hubungan *distributive justice* dengan *work engagement* berdasarkan dimensi kedua variabel. Untuk menguji ketepatan tentang penjelasan hubungan kedua variabel tersebut. Maka peneliti akan melakukan penelitian secara langsung dengan cara pengumpulan data dan dilanjutkan dengan pengolahan data penelitian sehingga dapat diketahui hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan *distributive justice* dengan *work engagement*. Berikut merupakan bagan kerangka berfikir dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang telah di jelaskan pada sub bab sebelumnya mengenai penilaian *distributive justice* bidan PTT dan *work engagement* yang dimiliki oleh bidan PTT. Peneliti menjelaskan alur hubungan penilaian *distributive justice* bidan PTT dan *work engagement* yang dimiliki oleh bidan PTT melalui kerangka berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir hubungan penilaian *distributive justice* dengan *work engagement*

2.5 Hipotesis

Hadi (2010: 210) menjelaskan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Menurut Azwar (2010:32) terdapat dua jalur menuju hipotesis. Jalur pertama adalah membaca dan menelaah ulang teori serta konsep-konsep yang membahas mengenai variabel-variabel penelitian dan hubungannya proses berfikir deduktif. Jalur ke dua adalah membaca dan meriview temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan lewat prosesi berfikir induktif. Dalam penelitian ini, penulis menentukan hipotesis dengan cara berfikir induktif dan deduktif, karena pemunculan hipotesis penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu dan teori-teori-teori yang sudah ada. Sehingga memunculkan hipotesis “ada hubungan antara penilaian *distributive justice* dengan *work engagement* pada badan PTT”.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Tingkat penilaian *distributive justice* bidan PTT berada pada kategori sedang. Dimensi yang paling berkontribusi terhadap tinggi rendahnya penilaian *distributive justice* adalah *work load* atau beban kerja yang diterima oleh bidan.
2. Tingkat *work engagement* bidan PTT pada kategori tinggi. Dimensi yang paling berkontribusi adalah *dedication* atau perasaan penuh antusias, bermakna, dan bangga terhadap pekerjaannya.
3. Terdapat hubungan yang sangat *significant* antara penilaian *distributive justice* dengan *work engagement*. Arah hubungan yang terjadi antara penilaian *distributive justice* dengan *work engagement* merupakan hubungan positif.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disimpulkan dari hasil penemuan penelitian, maka peneliti memberikan saran untuk beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kesehatan

Diharapkan bagi pihak dinas kesehatan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis individu dengan memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh individu agar individu mampu memberikan kinerja yang maksimal dalam melakukan setiap tugas yang diberikan oleh instansi. Salah satu

cara yang bisa digunakan untuk meningkatkan penilaian *distributive justice* adalah dengan meningkatkan *work engagement* individu, agar dalam melakukan setiap tugas tidak hanya dinilai dari apa yang individu dapat.

2. Bagi Individu (Bidan PTT)

Individu yang memiliki tingkat *distributive justice* rendah dan sedang memiliki potensi untuk ditingkatkan secara optimal. Salah satu cara yang bisa digunakan individu untuk meningkatkan *distributive justice* adalah dengan meningkatkan *work engagement*. Mencari makna positif dari pekerjaan serta berfokus pada makna positif merupakan salah satu cara yang mampu digunakan untuk meningkatkan *work engagement*. Berfokus pada makna positif membantu individu untuk mencintai dan lebih terikat secara psikologis dengan pekerjaannya yang nantinya berefek pada keyakinan individu kepada kemampuannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, diharapkan peneliti selanjutnya lebih peka dalam melakukan studi awal sehingga peneliti mampu mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *prosedural justice*. Kekurangan penelitian ini memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya yang berniat mengembangkan penelitian serupa mampu mencapai hasil yang lebih sempurna

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, Abdul Khaliq & Abbasi, Abdus Sattar. 2012. Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Scientific Research*, 12(5): 643-649.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiarto, Yohanes & Wardani, Rani Puspita. 2005. Peran Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2).
- Colquitt, Jason A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- Desyani, I. D. & Harlina N. 2014. Hubungan Antara Keadilan Distributif dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Telkom, TBK Divisi Regional IV Semarang. *Journal of Empaty*, 3(1): 80-87.
- Faturochman. 1993. Penilaian terhadap Alokasi Upah Ekuwal pada Situasi yang Berbeda. *Laporan penelitian*. Fakultas Psikologi: Universitas Gajah Mada.
- _____. 2012. *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. United States of America : Jossey-Bass.
- Greenberg, Jerald. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2).
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

<http://asik-medialink.org/jampersal-era-bpjs-bagaimana-kualitasnya/> (12 April 2015)

Hussain, Ibiwani Alisa, Yunus, Noorlaila Haji, Ishak, Noormala Amir, & Daud, Normala. 2012. Effects of Dimensions in Organizational Justice Towards Employee Engagement. *International Conference on Management, Economics and Finance (ICMEF 2012) Proceeding*, 537-546.

Ivancevich. J. M., Konopaske. R., & Matteson. M. T., 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Edisi Ketujuh. Jilid 1.

Judeh. Mahfuz,. 2012. Examining the Relationship between Organizational Justice, Job Security, and Organizational Citizenship Behavior in the Jordanian Bank: A Structural Equation Modeling Perspective. *Jordan Journal of Business Administration*, 8(3): 581-602.

Kementerian Kesehatan RI. 2014. *InfoDatin*. Pusat Data dan Informasi.

Kompas. 2013. *Ancaman Target MDG: Angka Kematian Ibu Melonjak Drastis*. <http://www.kalyanamitra.or.id/2013/09/ancaman-target-mdg-angka-kematian-ibu-melonjak-drastis/>. (diunduh pada 30 Mei 2016)

Khan, William A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.

Kumar, D. Pradeep & Swetha, G. 2011. A Prognostic Examination of Employee Engagement from its Historical Roots. *Internasional Journal of Trade Economic and Finance*, 2(3): 232-241.

_____. 2012. Implications of Employee Engagement on Critical Business Outcomes –An Empirical Evidence. *Journal of Humanities and Social Science*. e-ISSN: 2279-0837. h. 60-68

Lockwood, Nancy R. 2007. *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR's Strategic Role*. SHRM Research. h. 1-12.

Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Dont Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. United States: McGraw-Hill.

Margaretha, Meily & Santosa, T. Elisabeth Cintya. 2012. Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Sebagai Prediktor *Employee Engagement*. *Jurnal Management*, 12(1): 103-114.

- Miller, Brian K., Konopaske, Robert, Byrne, Zinta S. 2012. Dominance analysis of Two Measures of Organizational Justice. *Journal of Management Psychology*, 27(3): 264-282.
- Mitchell, Jonathan I., Gagne, Marylene, Beaudrey, Anne, & Dyer, Linda. 2012. The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behavior*, 28: 729-738.
- Murnianita, Febriana Budhi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Pada PT PLN (Persero) Pusklat. *Tesis*. Program Studi Manajemen: Universitas Indonesia.
- Mujiasih, Endah and Ratnaningsih, Ika Zenita. 2012. Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Seminar Nasional dan Call For Papers* . ISSN ISBN: 978-979-3649-65-8
- Niehoff, Brian P. & Moorman, Robert H. 1993 Justice as A Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556.
- [Permenkes RI] Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2010. Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan. Nomor 1464/MENKES/PER/X/2010.
- _____. 2013. Pedoman Pengangkatan dan Penempatan Dokter dan Bidan Sebagai Pegawai Tidak Tetap. Nomor 7 Tahun 2013.
- Purwanto, Edy. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: FIP UNNES.
- Robbins, Stephen P. & Judge. 2006. *Organizational Behavior*. 13th edition. New Jersey: Pearson Education.
- Rudman, L. A.. 2004. Social Justice in Our Minds, Homes, and Society: The Nature, Causes, and Consequences of Implicit Bias. *Social Justice Research*, 17(2).
- Saks, Alan M. 2006. Antecedens and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Saragih, Susanti & Margareth, Meily. 2013. Anteseden dan Konsekuensi *Employee Engagement*: Studi pada Industri Perbankan. *Seminar Nasional dan Call for Paper*. Universitas Kristen Maranatha.

- Sari, Rani Dina. 2013. Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap *Work Engagement*. *Skripsi*. Program Studi Psikologi : Universitas Sumatera Utara.
- Schaefuli, Wilmar B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. 2003. *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
- _____. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Sita. 2014. *Mekanisme belum jelas, Bidan di Surabaya pilih layani pasien non-BPJS*. <http://majalahbidan.com/mekanisme-belum-jelas-bidan-di-surabaya-pilih-layani-pasien-non-bpjs/> (12 april 2015)
- Soraya, Evi. 2014. Studi Deskriptif Mengenai *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) LabSchool Jakarta. *Karya Ilmiah*. Fakultas Psikologi: Universitas Padjajaran.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: ALFABETA.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: ALFABETA.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2007. Validasi Item-Item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 18(2): 115-125.
- Wulandari, Indah. 2015. *Ribuan Bidan PTT Terancam Kehilangan Pekerjaan*. <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/03/17/nld5u0-ribuan-bidan-ptt-terancam-kehilangan-pekerjaan>. (diunduh pada 18 Juni 2015).

Correlations

		Correlations	
		TOTALWE	TOTALDJ
TOTALWE	Pearson Correlation	1	,637**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	150	150
TOTALDJ	Pearson Correlation	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	150	150

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

