**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN DISTIBUTIF DENGAN *SOCIAL LOAFING* PADA KARYAWAN PUSKESMAS BERBAH YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN DISTIBUTIVE JUSTICE AND SOCIAL LOAFING IN PUSKESMAS BERBAH YOGYAKARTA EMPLOYEES***

**Damar Setyo Nugroho**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

damarsetyon@gmail.com

088215350735

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan distributive dengan *social loafing* pada karyawan Puskesmas Berbah Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara keadilan distributifdengan *social loafing* pada karyawan Puskesmas Berbah Yogyakarta. Subjek pada penelitian ini berjumlah 62 karyawan dengan rentang usia 20 – 58 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala keadilan distributifdan skala *social loafing* dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakana adalah analisis korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh koefisien korelasi rxy sebesar -0,363 (p < 0,050). Hasil tersebut menunjukkam terdapat korelasi negatif yang signifikan antara keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan Puskesmas Berbah Yogyakarta. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,132 variabel keadilan distributifterhadap *social loafing* sebesar 13,2% sedangkan sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Keadilan Distributif, *Social Loafing*, Karyawan

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between distributive justice and social laziness in the employees of the Yogyakarta Berbah Health Center. The hypothesis in this study shows that there is a negative relationship between distributive justice and social laziness in the employees of the Yogyakarta Berbah Health Center. The subjects in this study totaled 62 employees with an age range of 20-58 years. Data collection uses a distributive justice scale and a social loafing scale using a Likert scale. The data analysis technique used is product moment correlation analysis. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient rxy is -0.363 (p <0.050). These results show that there is a significant negative correlation between distributive justice and social laziness in the employees of the Yogyakarta Berbah Health Center. The coefficient of determination (R2) is 0.132, the variable of distributive justice to social laziness is 13.2%, while the remaining 86.8% is influenced by other variables.*

*Keywords: Distributive Justice, Social Laziness, Employees*

**PENDAHULUAN**

Globalisasi membawa dampak besar dalam puskesmas sebagai jasa pelayanan kesehatan masyarakat sehingga harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif dibutuhkan dukungan pegawai yang cakap dan berkompeten di bidangnya. Dalam peningkatan manajemen efektif, karyawan dapat dikatakan profesional apabila mampu bekerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi untuk mencapai keberhasilan pekerjaan. Dalam pelaksanaan strategi dalam pelayanan masyarakat harus diimbangi dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai penentu kelancaran aktivitas organisasi (Stya., dkk, 2017). Organisasi atau perusahaan yang baik merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya, karena hal tersebut menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Rukhyati, 2018).

Mathis (dalam Mangasa 2018) mendefinisikan bahwa keterlibatan atau peran karyawan adalah sebagai tindakan positif dalam pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Menurut Noe (dalam Mangasa 2018), keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah sebagai bentuk kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi merupakan dampak positif dari adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan atau organisasi (Brury, 2016). Chugthai (2008) mengemukakan bahwa keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan mampu meningkatkan karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting

Bekerja di dalam sebuah kelompok memiliki dampak positif mengenai kinerja dan upaya individu dalam menyelasikan tugas (Hoigaard, Tonnessen, dan Safvenbom, 2006). Bekerja secara berkelompok sangat bermanfaat untuk menambah pengalaman individu dalam pengembangan kemampuan untuk bekerja sama, dan pengembangan komunikasi, serta menjadi sebuah kesempatan yang baik bagi individu. McCorkle (dalam Hall & Buzwell, dalam Eclisia., dkk, 2017). Akan tetapi dalam praktek, bekerja secara berkelompok dapat menurunkan usaha dan motivasi individu dalam mengerjakan tugas. Individu tidak akan mampu mengembangkan potensi dalam dirinya karena terbiasa bergantung atau mengandalkan orang lain dalam mengerjakan tugas di dalam kelompok dan menyebabkan individu bersifat pasif serta memiliki inisiatif yang rendah dalam menyelesaikan tugas (Ying, Li, Jiang, Peng, dan Lin, 2014). Penurunan usaha dan motivasi individu ini dapat membuat bekerja dalam kelompok menjadi tidak efektif, sehingga dikenal dengan fenomena *social loafing*. Menurut Comer (1995) pemalasan *social loafing* adalah penurunan kontribusi individu yang sering terjadi di dalam sebuah kelompok. Terdapat dua dimensi *social loafing* menurut Latane, Williams, dan Harkins (1981), yang pertama adalah *Dilution Effect* yang menjelaskan bahwa adanya anggota yang lebih banyak di suatu kelompok akan lebih memperbesar resiko rendahnya motivasi individu untuk melakukan kontribusi kerja pada kelompok. Dimensi kedua adalah *Immediacy Gap yang* menunjukkan bahwa kondisi individu yang merasa terasingkan dari kelompok, sehingga mengindikasikan individu yang semakin menjauh, menarik diri, ataupun merasa memiliki jarak dengan anggota lain di dalam kelompok.

Myers (dalam Pratama & Aulia, 2020) mengungkapkan bahwa pemalasan sosial adalah kecenderungan individu dalam memberikan usaha yang lebih sedikit untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok dibandingkan dengan bekerja secara individu. Individu yang melakukan pemalasan sosial di dalam kelompok membuat individu tersebut mengurangi kesempatan yang sama dengan individu lain dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan terkait dengan tugas yang seharusnya dapat dikerjakan (Teng & Luo, 2014).

Keadilan distributif merupakan sebuah keadilan yang menentukan titik ganjaran yang akan diterima oleh individu setelah melewati standar tertentu. Keadilan distibutif juga merupakan hasil dari kontribusi individu atau karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dirinya yang diberikan secara adil sesuai dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi berdasarkan pada standarisasi aturan perusahaan, Muschinsky (dalam Febriani dan Nurtjahjanti, 2006). Niehoof, dkk (1993) mengungkapkan bahwa terdapat lima aspek dalam keadilan distributif yaitu jadwal kerja,tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan,dan tanggung jawab pekerjaan. Keadilan distributif dan *social loafing* memiliki hubungan yang erat dalam kegiatan yang dilakukan secara berkelompok

Dalam menyelesaikan sebuah tugas, seseorang lebih mudah menyelesaikannya apabila dikerjakan secara berkalompok (Latene, 1979). Akan tetapi pemberian tugas secara berkelompok juga memiliki kelemahan dengan adanya anggota kelompok yang tidak mampu memberikan kontribusi saat mengerjakan sebuah tugas. Pengurangan usaha yang diberikan oleh individu tersebut yang sangat berdampak pada kinerja sebuah kelompok dan hal tersebut sangatlah merugikan dan dapat menghambat penyelesaian tugas kelompok. Berdasarkan uraian di atas, peneliti bernganggapan bahwa penting untuk melakukan penelitian ini mengigat hal yang ingin dikaji peneliti adalah hubungan mengenai keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan di puskesmas berbah Yogyakarta dan sebelumnya tidak pernah diteliti. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk menelitinya.

**METODE**

Metode dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala. Menurut Azwar (2015) Skala merupakan alat ukur untuk mengungkap aspek-aspek psikologis yang disajikan berupa pertanyaan yang secara tidak langsung menungkap indikator sikap maupun perilaku dari atribut dan respon atau jawaban dari subjek tidak didasarkan menurut benar atau salah. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala yang disusun oleh peneliti yaitu skala *social loafing* yang memiliki 17 aitem valid dan nlai *Alpha Cronbach* sebesar 0,858 dan skala keadilan distributif yang memiliki lima aitem dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,778.

Skala tersebut disebarkan oleh peneliti secara daring melalui media sosial dalam bentuk *google form* kepada 62 subjek dengan kriteria : 1) Karyawan puskesmas Berbah Yogyakarta, 2) Laki-laki dan Perempuan, 3) Usia 20 tahun hingga 58 tahun. . Setelah pengambilan data, maka peneliti melakukan analisis korelasi *Product Moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji normalitas menunjukkan bahwa data variabel keadilan distributif memiliki nilai z *skewness* pada variabel keadilan distributifadalah 0,45 dan z *kurtosis* adalah 0,69 dan berada dalam rentang -1,96 hingga 1,96 yang berarti bahwa sebaran normal sedangkan pada variabel *social loafing* memiliki nilai z *skewness* adalah 1,08 dan nilai z *kurtosis* adalah 1,05 tidak berada dalam rentang -1,96 hingga 1,96 yang merupakan data sebaran tidak normal. Lalu pada uji linearitas diperoleh nilai F = 9,11 dengan p < 0,050 yang berarti bahwa variabel keadilan distributifdengan *social loafing* memiliki hubungan yang linear.

Setelah melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan metode korelasi *product moment pearson* dengan koefisien korelasi sebesar = -0,363 dan menunjukkan p < 0,050 berarti terdapat hubungan negatif signifikan antara keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan Puskesmas Berbah di Yogyakarta. Semakin tinggi keadilan distributif, maka *social loafing* cenderung rendah, sebaliknya semakin rendah keadilan distributif maka *social loafing* cenderung tinggi. Dari hasil penelitian, keadilan distributif memberikan sumbangan efektif sebesar 13,2% terhadap kecenderungan rendahnya *social loafing*, dan 86,8% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian.

Fenomena *social loafing* pada karyawan Puskesmas Berbah di Yogyakarta sebagian besar termasuk ke dalam kategori sedang yang dipengaruhi oleh keadilanm distributif dengan presentase 60%. Hal ini terjadi karena karyawan Puskesmas Berbah Yogyakarta sebagian besar menganggap bahwa beban kerja, tingkat gaji, dan aspek keadilan distributif lainnya menurut (Niehoff, 1993) yang diterima masih dalam kategori sedang atau belum maksimal, yang menyebabkan *social loafing* masih belum termasuk ke dalam nilai rendah.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permadi (2020) yaitu adanya hubungan yang bernilai negatif dan signifikan antara keadilan distributif dengan *social loafing*. Ketika keadilan distributif menurun maka *social loafing* akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Penelitian terdahulu terkait *social loafing* dengan salah satu variabel yang berbeda yang diteliti oleh Muhammad Febriyanto (2019) dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini menjelaskan bahwa subjek berjenis kelamin perempuan mempunyai nilai tengah *social loafing* lebih besar dari pada laki-laki, dan subjek dengan usia 19 tahun mempunyai nilai tengah dari *social loafing* lebih besar dari pada usia yang lain. Akan tetapi jenis kelamin dan usia tidak berpengaruh terhadap *social loafing* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Raditio Andaru dalam Rio Permadi (2021) menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin pada penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap *social loafing.*

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa hal yang dapat disimpulkan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan Puskesmas Berbah di Yogyakarta. Pada hasil penelitian ini, karyawan puskesmas Berbah Yoyakarta yang berasumsi dan merasa bahwa hak-hak kerja yang diterimanya meliputi kesesuaian beban kerja dengan gaji, atau penghargaan lainnya belum sesuai dengan kontribusi kerja terhadap perusahaan, akan cenderung menurunkan usaha ketika bekerja secara kelompok untuk tujuan bersama,

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S., (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka

Belajar.

Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor SAR Sorong). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4 No. 1, 1-16. Retrived from e-journal UNSTRAT (Universitas Sam Ratulangi)

Chughtai, A.A. 2008. *“Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour”. Institute of Behavioral and Applied Management*, pp.169-183.

Comer, D. R. (1995). *A model of social loafing in real work groups. Human Relations,* 48(6), 647–667. <https://doi.org/10.1177/001872679504800603>

Febriani, R. dan Nurtjahjanti. (2006). Hubungan Keadilan Organisasi dalam Merit Pay dengan Semangat Kerja Karyawan PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Ahmad Yani Semarang. SUKSMA, 3(1), 43-45.

Febriyanto, Muhammad. 2019. Hubungan *Self Efficacy Academic* dengan *Social Loafing* Pada Mahasiswa Bercadar di Perguruan Tinggi Umum Surabaya. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. UIN SunanAmpel: Surabaya.

Hoigaard, R., Safvenbom, R., & Tønnessen, F. E. (2006*). The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams. Small Group Research*, 37(3), 217-232.

Krisnasari, Eclisia Selfi Dian., dkk. (2017). Hubungan Kohesivitas dengan Kemalasan Sosial pada Mahasiswa. Jurnal Psikologi, 13(1), 13-21.

Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). *Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social loafing. Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.

Latane, B., Williams, K. D., & Harkins, S. (1981). *Identifiability as a deterrant to social loafing: Two cheering experiments. Journal of Personality and Social Psychology,* 40(2), 303-311.

Myers, David G. (2012). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika

Niehoff, B. P & Moorman, R. H. (1993). J*ustice As A Mediator Of The Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. Academy of Management Journal.* 36 (3): 327-556.

Ningrum, Stya Wati., dkk. (2017). Hubungan Antara Keadlian Distributif dan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Puskesmas di Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Wacana, 52-65.

Panjaitan, Mangasa. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 4(1), 52-60.

Permadi, R. (2021). Hubungan Antara Keadilan Distributif dengan *Social Loafing* Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya. Skripsi: Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel: Surabaya.

Pratama, Kardila Desta & Aulia, Farah. (2020). Faktor-Faktor yang Berperan dalam Pemalasan Sosial *(Social Loafing)*: Sebuah Kajian Literatur. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(2), 1460-1468.

Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. Jurnal Sinar Manajemen, 5(2), 98-104.

Teng, C. C., & Luo, Y. P. (2014). *Effects of perceived social loafing, social interdependence, and group affective tone on students’ group learning performance. Asia-Pacific Education Researcher,* 24(1), 259–269. https://doi.org/10.1007/s40299-014-0177-2.

Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F., & Lin, Z. (2014). *Group laziness: The effect of social loafing on group performance. Social Behavior and Personality*, *42*(3), 465–472. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.465>.