

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

**Mhd Doni Pasaribu
NIM 15240046**

Pembimbing:

**Maryono, S.Ag., M.Pd.
19701026 2005011005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1080/Un.02/DD/PP.00.9/07/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DOMPET DHUFAFA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MHD DONI PASARIBU
Nomor Induk Mahasiswa : 15240046
Telah diujikan pada : Kamis, 28 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : B

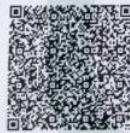
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62ea59a15389a



Penguji I
Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62e910991a80a



Penguji II
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62e90fd8c85e7



Yogyakarta, 28 Juli 2022
UTN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Mathumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62eb2231ffe53



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Mhd Doni Pasaribu
NIM : 15240046
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Dompot dhuafa Yogyakarta

Telah dapat di ajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I dalam bidang Manajemen Dakwah.

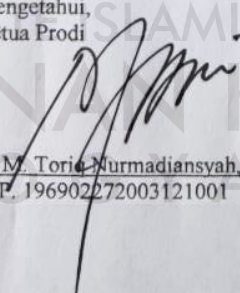
Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

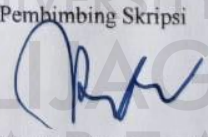
Wassalamualaikum wr.wb.

Yogyakarta, Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Prodi

Pembimbing Skripsi


H. M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si.
NIP. 196902272003121001


Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP. 1970102620055011005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mhd Doni Pasaribu
NIM : 15240046
Jenjang/Jurusan : Strata 1 (S1) Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dompok Dhuafa Yogyakarta" secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya sebagai bahan acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap bertanggung jawab sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Juli 2022

Yang menyatakan,



Mhd Doni Pasaribu
NIM.15240046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

**Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



MOTTO

“jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri, dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri”

(Q.S Al – Isra’, ayat 7)¹

“Gunakan waktu luangmu sebelum datang waktu sempitmu”



¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta, PT Rilis Grafika, 2009), Al-Qur'an 17:7

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, hidayah serta nikmatnya, sehingga peneliti diberi kesempatan untuk bisa belajar menyusun penelitian ilmiah melalui tugas akhir dengan proses bimbingan dan praktek penulisan yang intensif sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang, mengakhiri zaman keterbelengguan menuju zaman baru, yang terang benderang seperti yang kita rasakan sekarang hingga saat ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya terselesaikan proses penulisan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., MA.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
3. Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.

4. Dosen Pembimbing Akademik Dr. Dra. Hj. Mikhriani MM. yang telah memberikan arahan dan nasehat selama proses perkuliahan kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
5. Dosen Pembimbing Skripsi Maryono, S.Ag., M.Pd. yang telah memberikan arahan, saran serta bimbingan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua Orang Tua Ibu dan Ayah saya yang selalu memberikan dorongan, dukungan serta doa sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas ini dengan baik.
8. Terima kasih kepada sahabat-sahabat konsultasi penulisan skripsi ini yang telah memberikan banyak dukungan dan dorongan kepada peneliti: Keluarga besar Pasaribu. Keluarga besar piknik-piknik mblo. Keluarga besar OMSA. Keluarga besar PPDP.
9. Terima kasih kepada teman-teman segenap keluarga besar Medali Revolusi 2015 semoga kita bisa selalu menjalin silaturahmi setiap saat.
10. Terima kasih kepada teman seperjuangan semua “piknik-piknik mblo” yang telah menjadi teman dari semenjak awal mula masuk kuliah sampai saat ini.
11. Terima kasih juga kepada Pipit Astuti Rambe yang sudah memberi motivasi, semangat, dan dukungan agar penulisan ini segera diselesaikan.
12. Terima kasih banyak kepada Mas Bambang Edi Prasetio, selaku pimpinan Dompot Dhuafa cabang Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya untuk menyelesaikan penelitian ini

13. Terima kasih kepada seluruh jajaran pengurus Dompot Dhuafa cabang Yogyakarta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak atas waktu, bimbingan dan arahannya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
14. Terima kasih banyak untuk seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung kelancaran skripsi ini, namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 19 Juli 2022

Penyusun,

Mhd Doni Pasaribu

NIM.15240046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Mhd Doni Pasaribu (15240046), Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dompot Dhuafa Kota Yogyakarta, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Pengaruh keadilan distribusi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berharga bagi organisasi perusahaan atau lembaga. Keadilan merupakan bagian penting dari kajian motifasi ditempat kerja, yang berawal dari keadilan distributif sampai dengan keadilan prosedural sebagai sentral kajian keadilan di tempat kerja. Keadilan distribusi merupakan keadilan yang harus sesuai dengan SOP lembaga yang berlaku dan tidak boleh ada perbedaan supaya adil. Sedangkan keadilan prosedural adalah keadilan dalam mendapatkan sesuatu dalam jumlah yang sama dan sesuai porsi di lembaga tersebut. Dalam hal ini keadilan distribusi dan keadilan prosedural diharapkan dapat dilakukan oleh LSM Dompot Dhuafa Cabang Yogyakarta agar sesuai SOP dan porsi yang berlaku di lembaga, agar semua karyawan puas, merasa semua kerja kerasnya dihargai dan mendapatkan apa yang diinginkan ketika bekerja dilembaga tersebut.

Hasil penelitian yang di olah dengan program IBM SPSS versi 20 for windows menunjukkan nilai adjust (R Square) sebesar 0,899 artinya bahwa variable X (keadilan distributive dan keadilan procedural) mampu memberikan kontribusi 79 % terhadap Y (Kepuasan Kerja). Sementara itu 21 % lainnya adalah variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Kofisien determinasi yang di sesuaikan (adjust R Square). Dan ukuran kesalahan prediksi (STD Error of the estimate) adalah 0,246.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural pada kepuasan kerja pada karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta. Survey yang digunakan adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural pada kepuasan kerja pada karyawan Dompot Dhuafa

Yogyakarta. Survey dilakukan dengan mengambil sample dari suatu populasi, yaitu karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta dengan pengumpulan datanya menggunakan serangkaian pertanyaan tersusun dalam suatu daftar pertanyaan kuisisioner

Kata Kunci: *Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja Karyawan*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Kajian Pustaka	5
E. Kerangka Teori	10
F. Hipotesis	21
G. Model Penelitian	23
BAB II: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Analisis Penelitian	24
B. Definisi Konseptual	25
C. Definisi Operasional	26
D. Populasi dan Sampel	29
E. Instrumen Penelitian	30
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Uji Instrumen Penelitian	36
H. Analisa Data	38
BAB III: GAMBARAN UMUM LEMBAGA DOMPET DHUAFI	
YOGYAKARTA	
A. Sejarah Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta	46

B. Perogram Kerja Dompot Dhuafa Yogyakarta.....	51
BAB IV: PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan.....	73
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga pada setiap organisasi atau perusahaan, untuk itu perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.² Saat ini peneliti juga memfokuskan pada bagaimana perusahaan mampu menyeimbangkan keadilan organisasional untuk mencapai kepuasan kerja karyawan serta mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan. Parker dan Kohlmeyer mengartikan bahwa keadilan organisasi dalam pekerjaan dapat mengarahkan individu untuk membentuk keyakinan pada pekerja ketika mereka telah diperlakukan secara adil atau tidak oleh organisasinya.³

Keadilan merupakan bagian penting kajian motivasi di tempat kerja yang berawal dari keadilan distributif sampai dengan keadilan prosedural sebagai sentral kajian keadilan di tempat kerja. Studi ini berbasis pada salah satu teori klasik keadilan yang disebut dengan teori *equity*, di mana orang mengevaluasi kontribusi yang diberikan pada organisasi dan apa yang mereka peroleh dari organisasi tersebut. Sedangkan, keadilan prosedural yang

² Pruijt, H. Is The Institutionalization of Urban Movements Inevitable? A Comparison of The Opportunities for Sustained Squatting in New York City and Amsterdam. *International Journal of Urban and Regional Research*, 2003, Hlm. 133-157.

³ Parker, R. J., & Kohlmeyer III, J. M. Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research note. *Accounting, Organizations and Society*, 2005, Hlm. 357-369.

merupakan keadilan atas mekanisme munculnya alokasi keadilan distributif. Terkait dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Menurut Tjahyono menjelaskan bahwa keadilan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.⁴

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keadilan organisasional yang meliputi keadilan distributif dan keadilan prosedural. Distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.⁵ Penelitian lain menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil.⁶

Dimensi kedua keadilan organisasional adalah keadilan prosedural yang berkaitan dengan penilaian keadilan melalui keadilan kebijakan dan tata cara yang diambil dalam pembuatan keputusan. Menurut Tjahyono persepsi keadilan prosedural lebih kuat menjelaskan outcomes organisasional berupa sikap

⁴Tjahyono, H. *Penyiapan SDM Untuk PLTN Pertama di Indonesia*. Widyanuklida, 2011.

⁵ McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 1992, Hlm. 626-637.

⁶ Cropanzano, R., & Rupp, D. E. An Overview of Organizational Justice: Implications for Work Motivation. *Motivation and Work Behavior*, 2003, Hlm. 82-95.

individu terhadap organisasi. Keadilan prosedural (*procedural justice*) adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.⁷ Semakin besar keterlibatan anggota dalam pembuatan keputusan organisasi maka penerimaan mereka pada keputusan organisasi akan semakin besar. Hal ini yang mempengaruhi mereka semakin kuat dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri kedalam organisasi.⁸

kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.⁹ Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negative karena karyawan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan. Sikap-sikap karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankannya.¹⁰

Berkaitan dengan pentingnya kepuasan kerja maka dalam penelitian paada Dhompot Dhuafa Yogyakarta sebagai lembaga filantropi yang keberadaannya telah diakui oleh masyarakat, maka lembaga tersebut perlu

⁷ Greenberg, J., & Robert, A. Baron. *Behavior in Organization*. 2003.

⁸ *Ibid.*

⁹ Luthans, F., & Youssef, C. M. Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 2007, Hlm. 321-349.

¹⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2016) Hlm. 202

memperhatikan mengenai kepuasan kerja dengan melalui beberapa indikator upah dan gaji, kenyamanan kerja, rekan kerja, atasan, promosi jabatan, dan kualitas kerja yang digunakan oleh lembaga.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dompot Dhuafa Yogyakarta dengan judul “ Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Dompot Dhuafa Yogyakarta?

C. Manfaat dan Kontribusi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Menguji dan menganalisis apakah keadilan distributive berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

- b. Menguji dan menganalisis apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Kegunaan Penelitian

a. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi terhadap pengadaan literatur tentang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan peran keadilan distributif dan keadilan prosedural pada kepuasan kerja.

D. Kajian Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Inuwa, dkk

Peran kepuasan kerja dalam hubungan antara keadilan organisasi terhadap hasil dari karyawan staff di sektor pemerintahan lokal Katsina, Nigeria. Ada sebanyak 142 responden berhasil dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data *survey* kuesioner dan analisis data *SEM-PLS*. Hasil yang diperoleh adalah adanya hubungan yang signifikan dan positif antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja maupun hasil

karyawan. Kepuasan kerja juga turut mempengaruhi hasil karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan hubungan keadilan organisasi – hasil karyawan.¹¹

2. Nurak dan Riana

Penelitian Nurak dan Riana tentang hubungan langsung antara keadilan organisasi, kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah sektor Pemerintahan yaitu Kantor Pemerintahan di Nusa Tenggara Timur dan sampel sebanyak 104 responden dengan pengumpulan data berupa kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis data *SEM-PLS*, dan memperoleh hasil yang signifikan dan positif antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

3. Singh dan Singh

Singh dan Singh meneliti hubungan antara keadilan organisasi, pemberdayaan psikologi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja 267 karyawan sektor perbankan publik di India Timur. Penggunaan metode pengumpulan data survei kuesioner dan analisis data *SEM-PLS* memiliki hasil yang diperoleh adalah tidak adanya hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan,

¹¹ Umniyyati, R., & Martono, S. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 2017, Hlm. 173-182.

¹² Nurak, L., & Riana, G. Examine The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Management and Marketing Review (JMMR) Vol, 2(3)*. 2017.

namun signifikan dan positif terhadap pemberdayaan psikologi dan perilaku kewarganegaraan organisasi psikologi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari hubungan tidak langsung menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keadilan organisasi dan pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan.¹³

4. Hidayah dan Haryani

Berikutnya, Hidayah dan Haryati meneliti keadilan distributif dan keadilan prosedural, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Hudatama Semarang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Hudatama Semarang. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Hudatama Semarang yang semuanya diambil sebagai responden yakni berjumlah 40 orang. Data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Hudatama Semarang.¹⁴

¹³ Singh, C. K. S., Singh, R. K. A., Singh, T. S. M., Mostafa, N. A., & Mohtar, T. M. T. Developing a Higher Order Thinking Skills Module for Weak ESL Learners. *English Language Teaching*, 2018, Hlm. 86-100.

¹⁴ Hidayah, S. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 20(35), 2014

5. Sutrisna dan Agoes

Pada Penelitian Sutrisna dan Agoes meneliti tentang Pengaruh keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada para medis di rumah sakit Tk II Udayana Denpasar yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil responden pada Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar yang berjumlah 95 paramedis dengan teknik *proportionate stratified random sampling* melalui rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dan *Sobel test*. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini: 1) keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis, 2) keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi paramedis, 3) kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.¹⁵

6. Praditya dan Made

Praditya dan Made meneliti tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan di *Wina Hold Villa* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh

¹⁵ Sutrisna, I. W. W., & Rahyuda, A. G. *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar* (Doctoral Dissertation, Udayana University). (2014)

keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan di *Wina Holiday Villa*, Kuta-Bali. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *Wina Holiday Villa*, Kuta-Bali. Sampel yang diambil sebanyak 99 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 28 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan di *Wina Holiday Villa*, Kuta-Bali.¹⁶

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁶ Nugraha, I. P. J., & WayanMujiati, N. The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance of PT. Merapi Utama Pharma. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2020, Hlm. 223-229.

E. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja

Menurut Luthans memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.¹⁷ Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁸ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja.¹⁹

Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan Kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan

¹⁷ Luthans, F., & Youssef, C. M. Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 2007, Hlm. 321-349.

¹⁸ Mangkunegara, A. A. P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2009)

¹⁹ Nabawi, R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020, Hlm 170-183.

mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.²⁰

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.²¹

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:²²

- 1) Upah dan gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

²⁰ Andika, R. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aek-Kanopan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara). 2019.

²¹ Mangkunegara, A. A. P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2009)

²² Widodo, S. E. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2015)

- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

d. Teori Kepuasan Kinerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara yaitu:

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen-komponen dari teori ini yaitu *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *inputoutcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini mengukur kepuasan yang dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan

kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.²³ Apabila yang didapat pegawai lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila

²³ Locke, E. A. What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969, Hlm. 309-336.

hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2. Keadilan Distributif

a. Definisi dan Konsep Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan.²⁴ Atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan. Keadilan distributif dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan apabila persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil suatu keadaan atau barang.²⁵ Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referensi/lainnya.²⁶

Keadilan distributif secara konseptual juga berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Kesejahteraan individu yang dimaksudkan meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial. Tujuan

²⁴ Huda, M., & Azar, M. A. S. Pengaruh Total Quality Management Dan Keadilan Prosedural (Procedural Justice) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lamongan Gas Lestari Kabupaten Lamongan. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2019, Hlm. 117-127.

²⁵ Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 2016, Hlm. 88-96.

²⁶ Sihana, T. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Non PNS di UPTD Pasar II Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa). 2001

distribusi di sini adalah kesejahteraan.²⁷ Keadilan distributif organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan dengan pekerjaan yang sama, *reward* (gaji) yang sama antara dua orang pada organisasi yang sama maka kepuasan kerja (*job satisfaction*) tercapai. Keadilan distributif mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.²⁸ Artinya, jika keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan rendah tetapi setelah diimbangi dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan akan ikut meningkat.

b. Indikator Keadilan Distributif

Berikut beberapa Indikator keadilan distributif adalah sebagai berikut:²⁹

1) Jadwal Kerja

Jadwal kerja merupakan waktu bekerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tertulis dalam aturan perusahaan.

Jadwal kerja meliputi berapa lama karyawan bekerja, waktu mulai dan selesai dalam pekerjaan dan waktu untuk istirahat.

2) Tingkat Gaji

Gaji yaitu suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan.

²⁷ Budiarto, Y., & Wardani, R. P. *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*. *Jurnal Psikologi*, 2005, Hlm 109-126.

²⁸ Irawan, L., & Sudarma, K. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Efektif Melalui Kepuasan Kerja*. *Management Analysis Journal*, 5(2). 2016

²⁹ Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. Justice as a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management journal*, 1993, Hlm. 527-556.

Tingkat gaji yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan

3) **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Karyawan dapat menilai sendiri beban pekerjaannya yang dihadapi saat ini berat atau ringan.

4) **Penghargaan yang didapatkan**

Pemberian prestasi pada karyawan penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pemberian penghargaan pada karyawan harus sesuai dengan prestasi yang karyawan capai.

5) **Tanggung jawab pekerjaan**

Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab pekerjaan masing-masing, tanggung jawab pekerjaan hendaknya diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja

Dalam penelitian ini, indikator keadilan distributif yang dipakai yaitu: jadwal kerja, beban kerja, penghargaan yang didapatkan, dan tanggung jawab pekerjaan. Indikator tingkat gaji tidak dipakai dalam penelitian ini, karena kesejahteraan karyawan tidak selalu dinilai dari tingkat kesesuaian gaji karyawan itu sendiri.

3. Keadilan Prosedural

a. **Definisi dan Konsep Keadilan Prosedural**

Keadilan prosedural individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut.³⁰ Al-Zu'bi memberikan pernyataan bahwa, “*procedural justice refers to participants' perceptions about the fairness of the rules and procedures that regulate a process*”.³¹ Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan aturan dan prosedur yang mengatur proses. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prinsip-prinsip keadilan prosedural adalah ketidakberpihakan, suara atau kesempatan untuk didengar, netralitas proses, dan kepercayaan kepada otoritas pengambilan keputusan. Kesemua prinsip tersebut penting untuk meningkatkan persepsi keadilan prosedural.

“*Procedural justice is about optimistic about the ability of social authorities to bridges differences in interests and values, and find resolutions that the parties to a dispute will accept*”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa keadilan prosedural adalah tentang optimisme terhadap kemampuan sosial untuk menjembatani perbedaan kepentingan dan nilai-nilai, dan menemukan resolusi bahwa pihak yang bermasalah akan menerima.³²

³⁰ Colquitt, J. A. On The Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001, Hlm 386.

³¹ Al-Zu'bi, H. A. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 2010, Hlm. 102.

³² Tyler, T. R., & Blader, S. L. The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*. 2003, Hlm. 349-361.

Persepsi keadilan prosedural dijelaskan oleh dua model, yaitu:

1) melalui model kepentingan pribadi (*self interest*),³³ 2) model nilai kelompok (*group value model*).³⁴

Dari pengertian tentang keadilan prosedural di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural merupakan persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi terutama dalam proses dan prosedur dari peraturan yang diberlakukan, dimana perspektif komponen-komponen keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar, keadilan prosedural sendiri memiliki dua indikator yaitu *fair formal procedure* dan *interactional justice*.

b. Dimensi dan Indikator Keadilan Prosedural

Colquitt menyatakan bahwa terdapat enam aturan atau indikator dalam keadilan prosedural. Apabila setiap aturan tersebut dapat dipenuhi, maka prosedur dapat dikatakan adil. Berikut aturan-aturan yang dimaksud yaitu:

1) *Consistency Rule*

³³ Galluccio, C. La Promozione Del Benessere Organizzativo Nella Pubblica Amministrazione: Alcuni Aspetti Teorici. *Sistemi Intelligenti*, 21(1),2009. Hlm. 111-126.

³⁴ Lind, E. A., & Tyler, T. R. Procedural Justice in Organizations. In *The Social Psychology of Procedural Justice* (pp. 173-202). Springer, Boston, MA. 1988

Prosedur yang adil harus konsisten baik dari seseorang kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.

2) *The Bias Suppression Rule*

Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan.

3) *The Accuracy Rule*

Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan ak urat harus mendasarkan pada fakta.

4) *The Correctability Rule*

Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkanya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki

kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin muncul.

5) *The Representativeness Rule*

Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Dalam perkembangan selanjutnya, Aspek representatif ini menjadi bagian penting dari model penilaian keadilan prosedural, yaitu model kepentingan pribadi yang dan model nilai-nilai kelompok.

6) *The Ethicality Rule*

Prosedur yang adil harus didasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal di atas terpenuhi, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, tidak bisa dikatakan adil.

F. Hipotesis

1. Hubungan Keadilan Distributif dengan Kepuasan Kerja

Keadilan distributif secara signifikan berhubungan dengan kepuasan.³⁵ Menurut Lambert lebih banyak studi mengklaim bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja daripada keadilan prosedural. Hal yang sama dikemukakan oleh Cohen-Charash dan Spector yang menyatakan bahwa keadilan distributif merupakan prediktor yang paling kuat bagi kepuasan kerja dibanding prosedural dan interaksional.³⁶ Penelitian lain yang menghasilkan signifikansi pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja.³⁷ Secara empiris, penelitian terdahulu menjelaskan bahwa keadilan distributif berdampak pada

³⁵ Goodwin, R., & Tang, C. S. K. *Chinese Personal Relationships*. 1996

³⁶ Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. The Role of Justice in Organizations: A meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 2001. Hlm 278-321.

³⁷ Nadiri, H., & Tanova, C. *An Investigation of The Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry*. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 2010. Hlm. 33-41.

outcomes seperti kepuasan dan kinerja³⁸ Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Keadilan Prosedural dengan Kepuasan Kerja

Menurut Noe keadilan prosedural merupakan konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Menurut hasil penelitian dari Mustafa menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian lain yang memperoleh hasil yang sama adalah Pillai yang menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara empiris, sejumlah penelitian telah menjelaskan bahwa keadilan prosedural berdampak positif pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Keadilan prosedural berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta

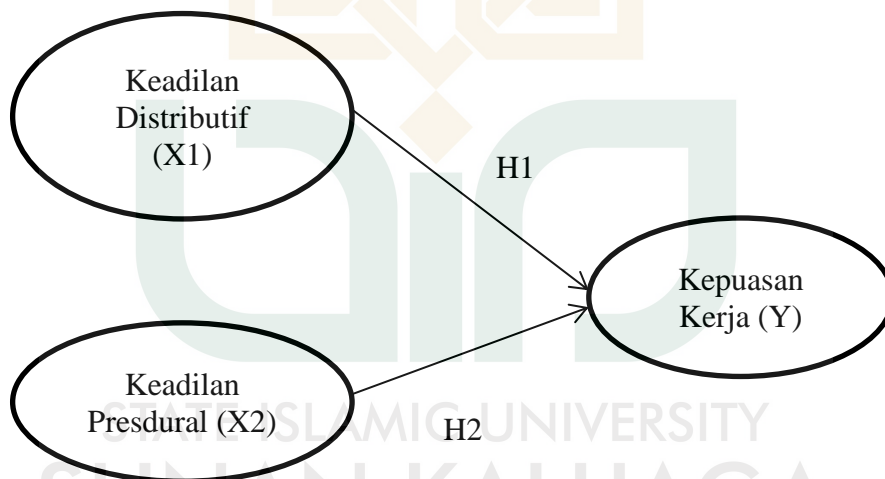
³⁸ Sulaefi, S. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 6(1), 2017. Hlm 18-29.

Berdasarkan temuan hubungan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dan hubungan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

G. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga atribut penelitian yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Berikut kerangka teoritis penelitian yang dikemukakan:



Gambar 1.1 Model Penelitian

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Jenis Analisis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif, merupakan model keputusan yang mempergunakan angka. Secara teori, peneliti kuantitatif menyisihkan dan menentukan ubahan-ubahan dan kategori-kategori variabel. Semua variabel tersebut terikat dalam bingkai hipotesis yang seringkali hadir lebih dahulu sebelum adanya data pada pendekatan kuantitatif, dalam hal pengamatan dilakukan melalui lensa yang sempit pada serangkaian variabel yang telah didesain sebelumnya.³⁹

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keadilan distributive dan keadilan prosedural pada kepuasan kerja pada karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta. Survey yang digunakan adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan keadilan distributive dan keadilan prosedural pada kepuasan kerja pada karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta. Survey dilakukan dengan mengambil sample dari suatu populasi, yaitu karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta dengan pengumpulan datanya menggunakan serangkaian pertanyaan tersusun dalam suatu daftar pertanyaan kuisisioner.

³⁹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, PT Gelora Aksara Pratama, 2009, Yogyakarta, edisi kedua, Hlm. 21.

B. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain:

1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Keadilan distributif dikonsepsikan sebagai keadilan yang terkait dengan hasil keputusan dan distribusi sumber daya. Keadilan prosedural tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. *“Procedural justice refers to participants' perceptions about the fairness of the rules and procedures that regulate a process”*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan aturan dan prosedur yang mengatur proses. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prinsip-prinsip keadilan prosedural adalah ketidak berpihakan, suara atau kesempatan untuk didengar, netralitas proses, dan kepercayaan kepada otoritas pengambilan keputusan.

2. Kepuasan Kerja

Definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.⁴⁰

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan melihat definisi operasional suatu penelitian, maka seorang peneliti akan dapat mengetahui suatu variabel yang akan diteliti.

1. Variabel Keadilan Distributif (X1)

Keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Variabel keadilan distributif dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Persamaan menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima.
- b. Kelayakan menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan penyelesaian pekerjaan.
- c. Kontribusi menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan
- d. Kinerja menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

⁴⁰ Luthans, F., & Youssef, C. M. Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 2007. Hlm. 321-349.

2. Variabel Keadilan Prosedural (X2)

Keadilan prosedural tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Terdapat enam aturan atau indikator dalam keadilan prosedural, diantaranya adalah:⁴¹

1) *Consistency Rule.*

Prosedur yang adil harus konsisten baik dari seseorang kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu.

2) *The Bias Suppression Rule.*

Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak.

3) *The Accuracy Rule.*

Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan ak urat harus mendasarkan pada fakta.

4) *The Correctability Rule.*

Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan.

5) *The Representativeness Rule.*

Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan.

⁴¹ Colquitt, J. A. On The Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 2001. Hlm. 386.

6) *The Ethicality Rule.*

Prosedur yang adil harus didasarkan pada standar etika dan moral.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.⁴² Variabel kepuasan kerja dapat diukur menggunakan empat indikator yaitu:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Keadilan Distributif (X1) Colquitt (2001),	Keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus.	1. Persamaan 2. Kelayakan 3. Kontribusi 4. Kinerja	<i>Likert</i>
Keadilan Prosedural (X2)	Keadilan prosedural (Colquitt, 2001) yang menjelaskan bahwa	1. Consistency Rule 2. The Bias Suppression Rule	<i>Likert</i>

⁴² Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.

(Colquitt, 2001)	individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut	3. The Accuracy Rule. 4. The Correctability Rule 5. The Representativeness Rule 6. The Ethicality Rule.	
Kepuasan Kerja (Y) Rivai, 2005	Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja	1) Upah dan gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	<i>Likert</i>

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua individu atau unit-unit yang menjadi target penelitian. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya

daerah generalisasi.⁴³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta yang berjumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta.

E. Instrumen Penelitian

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan sebuah variabel yang dipengaruhi maupun yang menjadi akibat dari variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan kinerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Variabel kepuasan kinerja pada penelitian ini diukur menggunakan beberapa indikator pertanyaan. Indikator untuk mengukur kepuasan kinerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Terdapat 5 (lima) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert, yaitu:

	Pertanyaan	Alternatif
		Jawaban

⁴³ Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, Hlm. 181.

Pekerjaan itu sendiri						
	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini.					
Gaji/Upah						
	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan.					
Kesempatan Promosi						
	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan.					
Pengawasan						
	Saya puas terhadap pengawasab atasan saya.					
Rekan Kerja						
	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan.					

2. Varibel Independen (X)

a. Keadilan Distributif (X1)

Keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan dari keadilan

distributif tersebut adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya dan keuntungan. Pada penelitian ini variabel independen pertamanya adalah keadilan distributif. Pada penelitian ini variabel independen pertama adalah keadilan distributif. Variabel keadilan distributif pada penelitian ini diukur menggunakan beberapa indikator pertanyaan oleh Asyari. Terdapat 4 (empat) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert, yaitu:

	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
	Penilaian kinerja saya di tempat kerja saya menggambarkan usaha yang saya lakukan				
	Penilaian kinerja saya sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan				

	Penilaian kinerja saya telah menilai kontribusi saya bagi organisasi secara proposional					
	Penilaian kinerja saya sesuai dengan kinerja saya					

Menurut peneliti dari uraian di atas Kepuasan kerja di rasa puas adalah Ketika gaji tunjangan dan bonus dirasa setara dan seimbang. kesejahteraan yang meliputi aspek – aspek fisik psikologis, ekonomi dan sosial sehingga yang di distribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya dan keuntungan. Menurut peneliti Ketika kinerja pegawai bagus maka gaji tunjangan dan bonus akan di dapatkan. kesejahteraan yang meliputi aspek tersebut adalah jika pegawai memiliki rasa kenyamanan dan effort tinggi dalam bekerja, sumber daya dan keuntungan meliputi jenjang karir relevan dan bertahap sesuai dengan promosi jabatan.

b. Keadilan Prosedural (X2)

Pada penelitian ini variabel independen kedua adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Variabel keadilan prosedural pada penelitian ini diukur menggunakan beberapa indikator.⁴⁴ Indikator untuk mengukur keadilan prosedural yaitu,

⁴⁴ Solum, L. B. *Procedural Justice. S. Cal. l. reV.*, 2004. Hlm. 78, 181.

keadilan dalam persetujuan kenaikan gaji, evaluasi kinerja, umpan balik tentang kinerja, pilih karyawan yang mendapatkan promosi. Terdapat 7 (tujuh) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert, yaitu:

	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	Prosedur dalam penilaian kinerja saya memberi kesempatan pada saya dalam mengekspresikan pandangan dan pikiran saya					
	Saya dapat memberi masukan dan pengaruh terhadap prosedur penilaian kinerja saya					
	Prosedur penilaian kinerja saya diterapkan secara konsisten					
	Prosedur penilaian saya tidak mengandung bias (kepentingan pribadi orang-orang tertentu)					

	Prosedur penilaian kinerja saya didasarkan pada informasi yang dapat dipertanggungjawabkan					
	Saya dapat mempertanyakan hasil penilaian kinerja di tempat kerja saya					
	Penilaian kinerja di tempat saya tidak bertentangan dengan nilai-nilai etika dan moral					

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan yakni Dompot Dhuafa Yogyakarta, baik melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden (karyawan Dompot Dhuafa Yogyakarta). Materi kuesioner yang disebarkan berisi pernyataan mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Bobot dari setiap item pertanyaan adalah:

Tabel 3.2 Skor Penilaian

No	Kategori	Skala
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Tidak tahu	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

G. Uji Instrumen Penelitian

Validitas dan reliabilitas instrumen merupakan dua hal yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah, karena kedua hal tersebut merupakan karakter utama yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dikatakan baik atau tidak. Validitas dan reliabilitas instrumen perlu diketahui sebelum digunakan dalam pengambilan data agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut.⁴⁵ Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah Pearson Product Moment sebagai berikut :⁴⁶

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi ΣX = Jumlah skor X
 X = Skor yang ada dibutir item ΣY = Jumlah skor Y
 Y = Total skor ΣZ = Jumlah skor Z
 n = Jumlah subyek

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk

⁴⁵ Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.

⁴⁶ Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal tabularasa*, 6(1), 87-97.

mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :⁴⁷

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Alfa Cronbach

St^2 = Varians total

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

k = Mean kuadrat antara subyek

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih.

H. Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan dapat bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Tehnik analisis data sangat penting dalam kerangka penelitian. Data yang diperoleh dari lapangan diolah dan dianalisis selanjutnya akan diinterpretasikan dalam bentuk data-data yang akurat.

Dalam penelitian ini digunakan dua metode analisis data yang digunakan. Adapun metode analisis data yang dimaksud yaitu:

⁴⁷ Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang memberikan deskripsi terhadap gejala-gejala, membuat ramalan, dan memberikan kontrol terhadap gejala-gejala tersebut.⁴⁸
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).⁴⁹ Teknik analisis statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan *Excel Statistic Analysis* dan SPSS.

Berdasarkan uraian di atas maka teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam statistik adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain

Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Analisis jalur atau *path analysis* digunakan ketika apabila secara teori penulis menghadapi masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuan dari digunakannya analisis jalur

⁴⁸ Bungin, P. D. H. B., & Sos, S. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. Kencana. 2005

⁴⁹ Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 2006.

ini adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari seperangkat variabel, variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.⁵⁰

Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel keadilan distributif (X1) dan keadilan prosedural (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam analisis, yakni:

$$Y = a + b_1X^1 + b_2X^2 + e$$

Di mana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Keadilan Distributif

X₂ = Keadilan Prosedural

e = Error

2. Uji Determinasi

Uji R Square merupakan alat untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait jika nilai R Square semakin besar (mendekati 1) maka dapat di katakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan

⁵⁰ Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USUpres. 2010.

semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang akan diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R Square semakin mengecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin mengecil⁵¹.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi Adjusted- R^2 . Koefisien determinasi Adjusted- R^2 menunjukkan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.⁵²

⁵¹ Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 19 Edisi 5, (Semarang BP Universitas Diponegoro, 2011), Hlm .98.

⁵² Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 2006.

3. Uji F

Uji hipotesis (F-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.⁵³ Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keadilan distributive dan keadilan prosedural dengan kepuasan kerja pada karyawan Dompok Dhuafa Yogyakarta secara simultan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari keadilan distributive dan prosedural dengan kepuasan kerja pada karyawan Dompok Dhuafa Yogyakarta secara simultan.

- b. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05

- c. Membuat kesimpulan:

- Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari keadilan distributive dan prosedural dengan kepuasan kerja pada karyawan Dompok Dhuafa Yogyakarta secara simultan.

- Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari keadilan distributive dan prosedural dengan

⁵³ Nugroho, A. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi Objek. Edisi Revisi. 2005.

kepuasan kerja pada karyawan Dompok Dhuafa Yogyakarta secara simultan.

- d. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator liner yang baik. Metode statistik yang digunakan adalah metode analisis jalur. Sebelum metode ini digunakan perlu diuji terlebih dahulu apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).⁵⁴ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika ada tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

⁵⁴ *Ibid.*

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam distribusi imbalan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam penerapan peraturan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Hal ini berarti jika keadilan dalam distributif imbalan dan keadilan dalam penerapan peraturan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Hal ini berarti

semangkin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam distribusi imbalan dan penerapan peraturan maka semangkin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

4. Kedua variabel yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural memberikan pengaruh sebesar 79% terhadap variabel terikat kerja karyawan. Sementara 21% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak ada penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mampu membuktikan hipotesis yang dibangun, namun penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada satu perusahaan yakni Dompot Dhuafa Yogyakarta, sehingga mungkin tidak dapat mewakili atau mengeneralisir persepsi dari karyawan Dompot Dhuafa di cabang-cabang lainnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Penelitian ini hanya mampu mengungkap bahwa penyebab kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural, keterbatasan ini mengisyaratkan kepada peneliti mendatang untuk menambahkan variabel lain untuk diteliti.
3. Instrument yang digunakan hanya kuesioner, walaupun sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, hasil survey dapat bergantung pada berbagai macam ekspresi yang menyebabkan hasil bervariasi.

C. Saran

Penelitian ini telah mengidentifikasi beberapa saran yang diberikan kepada perusahaan yakni sebagai berikut:

1. Manajemen di Dompot Dhuafa Yogyakarta diharapkan tetap bisa memelihara iklim kerja yang mencerminkan saling menghormati antar sesama dan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi melalui pelatihan manajerial sesuai persyaratan kompetensi peran sehingga mereka mampu berkomunikasi efektif sesuai dengan kebutuhan khusus bawahan.
2. Manajemen Dompot Dhuafa Yogyakarta diharapkan tetap mempertahankan bentuk budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai akhlak dan atika untuk menciptakan lingkungan perusahaan yang tetap baik dan bermutu.
3. Penilaian kinerja karyawan seharusnya dilakukan setiap setahun sekali dan dapat menambahkan unsur peduli terhadap lingkungan pada indikator penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta, PT Rilis Grafika, 2009), Al-Qur'an 17:7

- Al-Zu'bi, H. A. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 2010.
- Andika, R. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aek-Kanopan* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara). 2019.
- Budiarto, Y., & Wardani, R. P. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 2005. Hlm 109-126.
- Bungin, P. D. H. B., & Sos, S. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: edisi kedua*. Kencana. 2005
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. The Role of Justice in Organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 2001. Hlm. 278-321.
- Colquitt, J. A. On The Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 2001. Hlm. 386.
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. An Overview of Organizational Justice: Implications for Work Motivation. *Motivation and Work Behavior*, 7(1), 2003. Hlm. 82-95.

- Galluccio, C. La Promozione Del Benessere Organizzativo Nella Pubblica Amministrazione: Alcuni Aspetti Teorici. *Sistemi Intelligenti*, 21(1), 2009. Hlm. 111-126.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 2006.
- Goodwin, R., & Tang, C. S. K. *Chinese Personal Relationships*. 1996.
- Greenberg, J., & Robert, A. Baron. *Behavior in Organization*. 2003.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) Hlm. 202
- Hidayah, S. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 20(35). 2014.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. Pengaruh Total Quality Management dan Keadilan Prosedural (Procedural Justice) Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Lamongan Gas Lestari Kabupaten Lamongan. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(2), 2019. Hlm. 117-127.
- Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, Hlm: 181.
- Irawan, L., & Sudarma, K. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2). 2016.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. Procedural Justice in Organizations. In *The Social Psychology of Procedural Justice* (pp. 173-202). Springer, Boston, MA. 1988.

- Locke, E. A. What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 1969. Hlm. 309-336.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 2007. Hlm 321-349.
- Mangkunegara, A. A. P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2009.
- Matondang, Z. Validitas dan Reliabilitas suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 2009. Hlm. 87-97.
- <https://www.Dompetdhuafa.orang./sejarah/profile>.
- Company Profile Dompet Dhuafa Filantropy. Hlm. 5
- Company Profile Dompet Dhuafa Filantropy. Hlm. 15-18
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 1992. Hlm. 626-637.
- Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, PT Gelora Aksara Pratama, 2009, Yogyakarta, edisi kedua, hlm. 21.
- Nabawi, R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 2020. Hlm. 170-183.
- Nadiri, H., & Tanova, C. An Investigation of The Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 2010. Hlm. 33-41.

- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. Justice as a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 1993. Hlm 527-556.
- Nugraha, I. P. J., & WayanMujiati, N. The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance of PT. Merapi Utama Pharma. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(11), 2020. Hlm. 223-229.
- Nugroho, A. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi Objek*. Edisi Revisi. 2005
- Nurak, L., & Riana, G. Examine The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Management and Marketing Review (JMMR) Vol*, 2(3). 2017.
- Parker, R. J., & Kohlmeyer III, J. M. Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), 2005. Hlm 357-369.
- Pruijt, H. Is The Institutionalization of Urban Movements Inevitable? A Comparison of The Opportunities for Sustained Squatting in New York City and Amsterdam. *International Journal of Urban and Regional Research*, 27(1), 2003. Hlm. 133-157.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada. 2005.
- Sihana, T. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Non PNS di UPTD Pasar II Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa). 2021.

- Singh, C. K. S., Singh, R. K. A., Singh, T. S. M., Mostafa, N. A., & Mohtar, T. M. T. Developing a Higher Order Thinking Skills Module for Weak ESL Learners. *English Language Teaching*, 11(7), 2018. Hlm. 86-100.
- Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USUpress. 2010.
- Solum, L. B. Procedural Justice. *S. Cal. L. reV.*, 78, 2004. Hlm. 181.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 2020. Hlm 55-61.
- Sugiyono, D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2013.
- Sulaefi, S. Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 6(1), 2017. Hlm. 18-29.
- Sutrisna, I. W. W., & Rahyuda, A. G. *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University). 2014.
- Tjahyono, H. H. Penyiapan SDM Untuk PLTN Pertama di Indonesia. *Widyanuklida*, 11(1). 2011.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology review*, 7(4), 2003. Hlm. 349-361.

- Umniyyati, R., & Martono, S. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 6(2), 2017. Hlm. 173-182.
- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 2016. Hlm. 88-96.
- Widodo, S. E. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2015.