

Pengaruh Keadilan Procedural, Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja
(Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen)

Panca Pana Handayani
Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa

pancapana75@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja. (Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas II Kebumen) secara parsial mengetahui Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas II Kabupaten Kebumen dan Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sejumlah 62 orang. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional secara parsial dan Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

Kata kunci: Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of procedural justice, distributive justice and interactional justice on job satisfaction. Civil Servants of the Class II State Detention Center in Kebumen Regency and the sampling of this study were all 62 Civil Servants of the Class IIB Kebumen State Detention Center. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 22. The results of this study indicate that Procedural Justice, Distributive Justice and Interactional Justice partially and jointly have a significant effect on Job Satisfaction in Civil Servants of the Class IIB Kebumen State Detention Center.

Keyword: Procedural Justice, Distributive Justice, Interactional Justice and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Sumber daya manusia mengatur hubungan antar organisasi agar

efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya manusia berguna juga untuk mendorong organisasi menunjukkan nilai dan norma sebagai sarana dalam meningkatkan performansi organisasi. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah yang

(Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen)

bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam ruang lingkup manajemen sumberdaya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu tanda bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Rumah Tahanan adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama masa penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Hasil wawancara penulis dengan Kasubsi Pengelolaan, para pegawai merasa puas bekerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen, meski resiko dan tanggung jawab mereka berat. Hal ini sangat berdampak positif bagi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen, karena ketika pegawai merasa puas atas apa yang mereka terima dan rasakan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, kepuasan kerja sudah baik, kepuasan kerja diduga dipengaruhi oleh keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan

interaksional, maka permasalahan dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?
3. Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?
4. Apakah keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen?

LANDASAN TEORI

1. Keadilan Prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. (Budiarto dan Wardani, 2011). Menurut Colquitt (2012) Indikator Keadilan prosedural adalah:
 - 2) *Consistency Rule* (Konsisten)
 - 3) *The Bias Suppression Rule* (Aturan Bias)
 - 4) *The Accuracy Rule* (Akurasi)
 - 5) *The Correctability Rule* (Koreksi)
 - 6) *The Representativeness Rule* (Representatif)
 - 7) *The Ethicality Rule* (Etika)
2. Keadilan Distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan.

Menurut Niehoff & Moorman (1993) Indikator Keadilan Distributif adalah:

- 1) Jadwal kerja

Pengaruh Keadilan Procedural, Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja

(Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen)

- 2) Tingkat gaji
- 3) Beban kerja
- 4) Penghargaan yang didapatkan

Tanggung jawab pekerjaan.

3. Keadilan Interaksional adalah persepsi individu tentang tingkat sampai mana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian dan rasa hormat. (Robbins, 2012).

Menurut Cropazano *et al* (2007) Indikator Keadilan Interaksional adalah:

- 1) *Interpersonal Justice*. (keadilan antar pribadi)
- 2) *Informasional Justice*. (informasi keadilan)

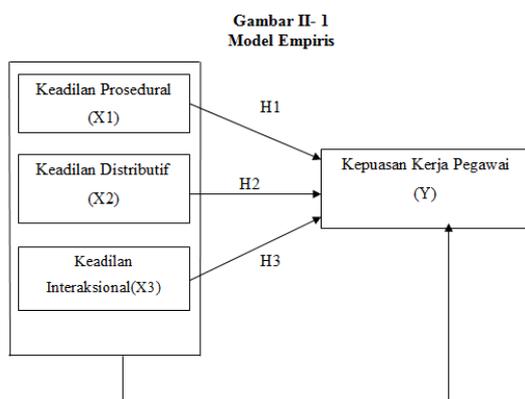
4. Kepuasan karyawan

Kepuasan Karyawan suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para pegawai memandang dari sudut pandang mereka. (Handoko, 2009).

Menurut Robbins (2009) Indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap gaji/pembayaran
- 3) Kepuasan terhadap promosi
- 4) Kepuasan terhadap atasan
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja

MODEL EMPIRIS



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka – angka (nilai) atau pertanyaan, yang dianalisis dengan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Sedangkan Menurut Sugiyono (2017;147), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum dilakukan pengujian akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan realibilitas terhadap kuesioner dengan jumlah sebanyak 23 pernyataan kepada 100 responden yang memiliki kriteria sama dengan responden penelitian, uji asumsi klasik terdiri dari : (1) Uji Normalitas; (2) Uji Heteroskedastisitas; (3) Uji Multikolinearitas; dan uji hipotesis yang terdiri dari : (1) Uji F/Uji Simultan; (2) Uji t/Uji Parsial; (3) Uji Koefisien Determinasi/R².

Populasi dan Sampel

Furchan (2004) Populasi adalah objek keseluruhan anggota, sekelompok orang, organisasi atau kumpulan orang yang telah dirumuskan oleh peneliti dengan jelas. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebanyak 62 orang.

Sugiyono (2014) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, seperti jumlah responden, jenis kelamin, umur dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

(Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen)

1. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel keadilan prosedural diperoleh nilai sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Ida Ayu dan I Gde Adyana (2016) yang menyatakan hasil keadilan prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel keadilan distributif diperoleh nilai sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Guruh Syah Putra (2016) dengan hasil keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel keadilan interaksional diperoleh nilai sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi sebesar $0,27 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa keadilan interaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Guruh Syah Putra (2016) dengan hasil keadilan interaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Keadilan

Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji f pada variabel keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional diperoleh nilai sebesar 40,043 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Ini artinya semakin baik keadilan prosedural maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
2. Keadilan distributif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
3. Keadilan interaksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.
4. Secara simultan (bersama-sama) keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Badawi. (2012). “*Peran Emosi Memediasi Keadilan Distributif, Prosedural dan Interaksional Terhadap Kepuasan Pemulihan Layanan*”. Jurnal Manajemen & Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- Budiarto, Y dan Wardani, R.P. 2005. *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan* (Studi Pada Perusahaan X).
- Colquitt, J. A. 2015. *On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure*. Journal of Applied Psychology.
- Colquitt, Jason.A. (2001). “*On The Dimensionality Of Organizational Justice : A Construct Validation Of Measure*”. Journal Of Applied Psychology, Vol. 86, No. 3, Pg. 386 – 400.
- Cropanzano R, & Greenberg J. 2011. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*
- Cropanzano R, et al. (2007). “*The Management of Organizational Justice*”. Academy of Management Perspectives. Pg 34-38
- Dail Fields, et al. (2000). “*Distributive and Procedural Justice as Predictors of Employee Outcomes in Hongkong*”. Journal of Organizational Behavior. Vol.21. Pg. 547-562.
- Dewandaru, Dimas Sigit. (2013). *Pemanfaatan Aplikasi E-Office untuk Mendukung Reformasi Birokrasi Studi Kasus: Puslitbang Jalan dan Jembatan. Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasmarani, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*. Jurnal, *Bisnis Strategi*. Vol. 17 No. 1 Juli.
- Khasanah, Rudiana. 2015. *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pukesmas*. Skripsi.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). ‘*Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*. Academy of Management Journal, 36, 527-556
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications ninth edition*. UAS: Prentice. Hall Inc.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Penerbit
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). *Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees*. Rev. Integr. Bus. Econ. Res., 2(1), 351-383.

Pengaruh Keadilan Procedural, Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja
(Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen)