

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi tata kelola pemerintahan desa yang dimandatkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa telah mengubah secara mendasar peran, kewenangan, dan tanggung jawab Perangkat Desa di seluruh Indonesia. Desa tidak lagi diposisikan sekadar sebagai unit administratif terkecil di bawah kecamatan, melainkan telah bertransformasi menjadi entitas pemerintahan yang diberi kewenangan mengelola anggaran dalam jumlah relatif besar melalui skema Dana Desa dan Alokasi Dana Desa, sekaligus dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat secara mandiri, transparan, dan akuntabel. Konsekuensi logis dari pelimpahan kewenangan tersebut adalah meningkatnya ekspektasi masyarakat dan pemerintah daerah terhadap kinerja Perangkat Desa, baik dalam aspek administratif, pengelolaan keuangan, maupun kualitas pelayanan kepada warga.

Besarnya skala pengelolaan anggaran desa tersebut tergambar jelas pada data Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Purworejo, yang mencatat bahwa total pagu penyaluran Dana Alokasi Khusus Fisik dan Dana Desa untuk wilayah Kabupaten Purworejo mencapai lebih dari Rp 368,83 miliar pada tahun 2025. KPPN Purworejo (2025) secara tegas menyatakan bahwa besarnya anggaran ini harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia perangkat desa yang memadai, sebab tanpa kesiapan kapasitas kelembagaan yang setara, dana sebesar itu berpotensi menjadi ancaman alih-

alih berkah bagi pemerintahan desa. Pernyataan ini menegaskan bahwa tuntutan kinerja Perangkat Desa bukan sekadar wacana normatif, melainkan konsekuensi langsung dari besarnya sumber daya fiskal yang harus dipertanggungjawabkan, termasuk oleh Perangkat Desa di seluruh wilayah Kabupaten Purworejo, tidak terkecuali di Kecamatan Pituruh.

Tekanan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Purworejo tersebut bukan sekadar potensi, melainkan telah termanifestasi dalam sejumlah fenomena aktual yang berulang. Keterlambatan penerbitan regulasi teknis dari pemerintah pusat, seperti Peraturan Menteri Keuangan (PMK) tentang Dana Desa maupun Peraturan Menteri Desa tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa yang hampir selalu terbit menjelang akhir tahun anggaran kerap memaksa perangkat desa bekerja secara ekstra untuk menyesuaikan dokumen perencanaan dan penganggaran (APBDes) dalam rentang waktu yang sangat terbatas, bahkan hingga malam pergantian tahun. Keluhan semacam ini bersifat laten karena terjadi berulang hampir setiap tahun anggaran, sebagaimana dikemukakan oleh Pemerintah Desa Krandegan, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo (2025).

Pada penghujung tahun 2025, sebanyak 274 dari sekitar 469 desa di Kabupaten Purworejo dipastikan tidak dapat mencairkan Dana Desa Tahap II untuk komponen *non-earmark* akibat terbitnya PMK Nomor 81 Tahun 2025. Kebijakan ini secara langsung membuat desa kehilangan sebagian besar ruang fiskal untuk membiayai insentif perangkat, operasional rutin, hingga kegiatan pemberdayaan masyarakat, sehingga memicu audiensi mendesak paguyuban

kepala desa se-Purworejo (Polosoro) kepada Kementerian Keuangan (*Kompas.com*, 28 November 2025; *Purworejo News*, 27 November 2025). Penggunaan dana desa juga tergolong rawan memicu sengketa informasi publik; Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah mencatat bahwa hampir 70 persen sengketa informasi publik di tingkat kabupaten/kota berkaitan dengan penggunaan dana desa, sebagian di antaranya bahkan berlanjut ke jalur pengadilan (Pemerintah Kabupaten Purworejo, 2022).

Fenomena tersebut menyebabkan beban kerja yang menumpuk akibat ketidakpastian regulasi, keterbatasan fiskal mendadak yang mengganggu operasional rutin, serta tingginya potensi konflik dan sengketa terkait transparansi pengelolaan anggaran yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang secara struktural rentan memunculkan persepsi ketidakadilan di kalangan Perangkat Desa. Persepsi tersebut dapat muncul terkait pembagian beban kerja dan insentif, kejelasan serta konsistensi prosedur perencanaan dan pencairan anggaran di tengah regulasi yang berubah-ubah, maupun kualitas komunikasi dan keterbukaan informasi dari kepala desa kepada perangkatnya. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa aparatur pemerintahan lokal kerap disorot masyarakat karena kinerja yang dianggap belum maksimal, kurangnya disiplin, dan pelayanan yang belum optimal dalam pelaksanaan pembangunan desa (Interest Area IAI Jawa Timur, t.t.), yang mengindikasikan bahwa persoalan kinerja Perangkat Desa bukan isu tunggal, melainkan berakar pada berbagai faktor organisasional, termasuk keadilan dalam pengelolaan sumber daya dan proses kerja itu sendiri.

Untuk memahami akar persoalan tersebut secara lebih sistematis, penelitian ini bersandar pada kerangka teori keadilan organisasi, sebuah konsep yang pertama kali dipetakan secara sistematis oleh Greenberg (1990) melalui pembedaan keadilan sebagai fenomena reaktif versus proaktif. Kontribusi konseptual Greenberg tersebut kemudian diperkuat secara psikometrik oleh Colquitt (2001), yang mengembangkan dan memvalidasi instrumen pengukuran keadilan organisasi ke dalam empat dimensi yaitu distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional, dengan dua dimensi terakhir yang sering digabungkan menjadi keadilan interaksional. Validitas konstruk instrumen ini kemudian diperkuat lebih jauh melalui meta-analisis 25 tahun penelitian keadilan organisasi oleh Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, dan Ng (2001), yang mengonfirmasi bahwa keempat dimensi keadilan secara konsisten berkorelasi dengan *outcome* kerja seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja.

Sejalan dengan landasan teoretis tersebut, sejumlah besar penelitian empiris secara konsisten menemukan hubungan positif antara persepsi keadilan organisasi dan kinerja karyawan, baik *in-role* maupun *extra-role*, pada berbagai konteks sektor, kesehatan (Ekingen, 2023; Jiang *et al.*, 2024; Mohamed, 2014; Song *et al.*, 2024), perhotelan dan pariwisata (Lee *et al.*, 2015; Wu & Wang, 2008; Yu *et al.*, 2020), pendidikan tinggi (Khan *et al.*, 2023a; Khan *et al.*, 2023b), proyek konstruksi (Unterhitzenberger & Bryde, 2019; Zhang *et al.*, 2024), ritel (Park & Kim, 2023), maupun ekonomi berkembang secara umum (Fiaz *et al.*, 2021; Hyder *et al.*, 2022). Konsistensi arah hubungan lintas sektor

ini memperkuat validitas eksternal teori keadilan organisasi. Kompleksitas hubungan ini semakin ditegaskan oleh temuan Ionescu dan Iliescu (2021) yang mengidentifikasi pola kurvilinear antara *leader-member exchange*, keadilan organisasi, dan kinerja, serta Chang, Geng, dan Cai (2024) yang menunjukkan bahwa *career plateau* dan *psychological capital* memoderasi kekuatan hubungan keadilan-kinerja, sehingga efek keadilan organisasi tidak dapat diasumsikan seragam bagi seluruh kelompok karyawan.

Mekanisme yang menjelaskan bagaimana persepsi keadilan berujung pada kinerja lebih baik banyak diuji melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediator, sejalan dengan proposisi *social exchange theory* bahwa karyawan yang merasa diperlakukan adil akan membalasnya dengan sikap kerja positif, termasuk kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik. Ekingen (2023) secara eksplisit menguji dan mengonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja antara keadilan organisasi dan kinerja pada perawat di Turki. Leung, Smith, Wang, dan Sun (1996) lebih awal menunjukkan keterkaitan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada hotel *joint-venture* di Tiongkok, sementara di Indonesia, Sembiring, Nimran, Astuti, dan Utami (2020) menguji kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, iklim kepedulian, dan kinerja petugas penyidik kriminal. Studi terakhir ini relevan secara kontekstual karena sama-sama berada pada sektor publik di Indonesia, namun berfokus pada institusi kepolisian, bukan pemerintahan desa, sehingga celah kontekstual pada level pemerintahan desa tetap terbuka.

Literatur turut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja bukanlah satu-satunya jalur mediasi yang mungkin menjelaskan hubungan keadilan-kinerja. Sejumlah mediator dan moderator lain juga telah diuji, di antaranya kepercayaan dan identifikasi organisasi (Chen *et al.*, 2015), *organizational citizenship behavior* (Hermanto & Srimulyani, 2022), *work engagement* (Wang, Lu, & Siu, 2015), *leader-member exchange* (Shan *et al.*, 2015; Zeb *et al.*, 2019; Scandura, 1999), *positive psychological capital* (Chang *et al.*, 2024; Patnaik *et al.*, 2023), dan *job embeddedness* (Sora *et al.*, 2021; Yu *et al.*, 2020). Kepuasan Kerja tetap dipilih sebagai fokus penelitian ini karena tiga pertimbangan: secara teoretis merupakan respons sikap kerja yang paling proksimal terhadap persepsi keadilan menurut teori pertukaran sosial; secara empiris telah dikonfirmasi perannya sebagai mediator pada konteks yang relevan, termasuk pada institusi pemerintahan di Indonesia (Sembiring *et al.*, 2020); dan secara praktis merupakan variabel yang paling dapat diintervensi secara langsung oleh kepala desa melalui kebijakan internal berbiaya rendah, seperti transparansi pembagian honor, keterbukaan proses musyawarah desa, dan komunikasi yang lebih terbuka, dibandingkan variabel mediator lain yang umumnya terbentuk melalui proses jangka panjang dan intervensi yang lebih kompleks.

Meskipun studi pada sektor publik dan pemerintahan telah mulai berkembang, seperti pada layanan kesehatan (Hietapakka *et al.*, 2013; Linna *et al.*, 2012), sekolah (Elovainio *et al.*, 2011), birokrasi pasca-krisis finansial di Yunani (Mylona & Mihail, 2019), maupun instansi pemerintahan di Korea

(Jang *et al.*, 2021), riset yang secara spesifik menyasar aparatur pemerintahan desa di Indonesia, organisasi dengan karakteristik unik berupa keterbatasan sumber daya manusia formal, kedekatan sosial-kekerabatan dengan masyarakat yang dilayani, serta tekanan akuntabilitas dana desa pasca Undang-Undang Desa, praktis belum ditemukan dalam korpus literatur yang ditelusuri. Di Indonesia sendiri, penelitian oleh Sembiring, Nimran, Astuti, dan Utami (2020) memang telah menguji keadilan organisasi pada institusi pemerintahan, namun berfokus pada kepolisian, bukan pemerintahan desa. Celah ini diperkuat inkonsistensi temuan mengenai dimensi keadilan mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sehingga arah kausal keadilan, kepuasan, dan kinerja masih bersifat asumtif berdasarkan landasan teori, bukan bukti kausal langsung.

Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo, dipilih sebagai lokus penelitian atas dasar beberapa pertimbangan konkret. Dalam konteks pengukuran kinerja desa, Indeks Desa menjadi salah satu alat ukur komprehensif yang objektif. Di Indonesia, instrumen yang paling umum digunakan adalah Indeks Desa Membangun (IDM) yang dikeluarkan oleh Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi (Hasugian *et al.*, 2020). Dari temuan peneliti berikut adalah skor Indeks Membangun Kabupaten Purworejo tahun 2023 yang berisi 16 Kecamatan termasuk Kecamatan Pituruh.

Tabel I-1
Skor Indeks Desa Membangun (IDM) dari 16 Kecamatan di Kabupaten
Purworejo Tahun 2022 - 2024

Nama Kecamatan	Skor Indeks		
	2022	2023	2024
Banyuurip	0.7610	0.77609	0.7814
Kutoarjo	0.7611	0.76837	0.7685
Bayan	0.7151	0.73912	0.7561
Gebang	0.7145	0.73461	0.7463
Kaligesing	0.7097	0.73233	0.7829
Bagelen	0.7210	0.72955	0.7386
Grabag	0.7108	0.72853	0.7323
Kemiri	0.7221	0.72776	0.7343
Purwodadi	0.7218	0.72507	0.7445
Ngombol	0.7156	0.72376	0.7355
Loano	0.7167	0.71980	0.7261
Purworejo	0.7102	0.71833	0.7267
Bruno	0.7088	0.70777	0.7050
Butuh	0.6928	0.69575	0.7002
Bener	0.6950	0.69453	0.7350
Pituruh	0.6819	0.69430	0.7020

Sumber data : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Kecamatan Pituruh berada paling bawah diantara 15 Kecamatan lain di Kabupaten Purworejo. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja pemerintah desa di wilayah Kecamatan Pituruh masih memerlukan perhatian dan pembenahan lebih lanjut. Fenomena ini memunculkan pertanyaan mendasar tentang faktor-faktor apa saja yang menghambat kinerja tersebut, sehingga penelitian untuk mengungkapnya menjadi sangat relevan.

Dari sisi skala kelembagaan, Kecamatan Pituruh merupakan salah satu kecamatan dengan jumlah desa terbanyak di Kabupaten Purworejo, yaitu 49 desa, menempatkannya di peringkat kedua se-kabupaten setelah Kecamatan

Ngombol (Pekab Purworejo, 2025). Banyaknya jumlah desa dalam satu wilayah kecamatan ini berimplikasi pada tingginya variasi struktur organisasi, kapasitas sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan kepala desa antar-desa; sebagai ilustrasi, jumlah perangkat desa antar-desa di Kecamatan Pituruh bervariasi cukup lebar, mulai dari desa dengan susunan perangkat yang relatif lengkap hingga desa yang hanya memiliki sedikit perangkat dengan jumlah penduduk yang jauh lebih kecil (Pemerintah Desa Pituruh, 2024; Pemerintah Desa Waru, 2024). Variasi struktural semacam ini menjadikan Kecamatan Pituruh lokus yang kaya untuk menangkap keragaman persepsi keadilan organisasi dan kinerja pada level pemerintahan desa dalam satu kesatuan wilayah administratif yang relatif homogen dari sisi regulasi kabupaten. Selain itu, sebagai kecamatan agraris yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Kebumen, Pituruh mewakili karakter geografis dan sosial-kultural yang berbeda dari sektor kesehatan, perhotelan, pendidikan tinggi, dan korporasi swasta yang selama ini mendominasi literatur keadilan organisasi (Ekingen, 2023; Khan *et al.*, 2023a; Wu & Wang, 2008), sehingga pemilihan lokus ini sekaligus mengisi kekosongan empiris dan geografis yang telah diidentifikasi sebelumnya. Fenomena tekanan kinerja akibat dinamika regulasi dan fiskal dana desa sebagaimana telah diuraikan berlaku bagi seluruh desa di Kabupaten Purworejo tanpa terkecuali, termasuk ke-49 desa di Kecamatan Pituruh, sehingga lokus ini relevan dan representatif untuk menguji bagaimana persepsi keadilan organisasi memengaruhi kinerja Perangkat Desa di tengah tekanan tata kelola yang nyata, bukan sekadar asumsi teoretis.

Pemilihan tiga dimensi Keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional sebagai variabel bebas dalam penelitian ini didasarkan pada konvergensi teoretis dan empiris yang kuat. Secara teoretis, dimensionalitas ini merupakan konseptualisasi yang paling banyak divalidasi dan direplikasi sejak dikembangkan oleh Colquitt (2001) dan dikonfirmasi melalui meta-analisis Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, dan Ng (2001), yang menunjukkan bahwa ketiga dimensi tersebut berkontribusi terhadap sikap dan perilaku kerja secara relatif independen satu sama lain. Secara empiris, ketiga dimensi ini terbukti berpengaruh terhadap kinerja pada berbagai konteks organisasi, baik swasta maupun publik (Fiaz *et al.*, 2021; Hyder *et al.*, 2022; Burney *et al.*, 2009), sehingga pengujian ketiganya secara simultan memungkinkan penelitian ini mengidentifikasi dimensi keadilan mana yang paling relevan pada konteks birokrasi desa, sebuah pertanyaan yang belum terjawab tuntas dalam literatur.

Relevansi kontekstual ketiga dimensi ini juga tampak jelas pada fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, keadilan distributif tercermin pada bagaimana honor, tunjangan, dan hasil pengelolaan dana desa dibagi di antara perangkat, keadilan prosedural tercermin pada bagaimana proses musyawarah desa (musrenbangdes), penentuan prioritas program, dan penunjukan penanggung jawab kegiatan dijalankan, terlebih di tengah tekanan regulasi yang sering berubah mendadak; sedangkan keadilan interaksional tercermin pada bagaimana kepala desa mengomunikasikan kebijakan, perubahan regulasi, dan keputusan penting lainnya kepada perangkatnya secara terbuka

dan saling menghormati. Ketiga dimensi ini, dengan demikian, merepresentasikan tiga arena nyata tempat persepsi (tidak) adil paling mungkin muncul dalam praktik pemerintahan desa sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian yang menegaskan urgensi penelitian ini pada dua aspek sekaligus, pertama, kelangkaan riset *organizational justice* pada organisasi pemerintahan desa, khususnya di Indonesia, yang memiliki konteks kelembagaan, sosial-budaya, dan sumber daya berbeda dari sektor swasta maupun birokrasi pemerintahan tingkat tinggi yang selama ini banyak diteliti, dan belum adanya kejelasan mengenai dimensi keadilan organisasi yaitu distributif, prosedural, atau interaksional yang paling dominan memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja pada konteks birokrasi lokal berskala kecil. Kesenjangan ini semakin relevan mengingat fenomena aktual di Kabupaten Purworejo, tempat Kecamatan Pituruh berada, yang menunjukkan bahwa tekanan regulasi, keterbatasan fiskal, dan potensi sengketa transparansi dana desa berpotensi memunculkan persepsi ketidakadilan yang nyata di kalangan Perangkat Desa, bukan sekadar konstruksi teoretis semata.

Atas dasar uraian tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji secara empiris sejauh mana keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional memengaruhi kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo, serta menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antara tiga dimensi keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja Perangkat Desa. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- 1 Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 2 Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 3 Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 4 Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 5 Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 6 Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 7 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 8 Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?
- 9 Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap

kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?

- 10 Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak melebar dari tujuan yang hendak dicapai, maka diperlukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Batasan Lokus dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dibatasi secara lokus pada wilayah pemerintahan desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah, yang terdiri atas 49 desa. Subjek penelitian dibatasi pada aparatur pemerintah desa, yaitu perangkat desa yang secara struktural bertanggung jawab atas penyelenggaraan administrasi, keuangan, dan pelayanan di tingkat desa, meliputi kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan (kaur), kepala seksi (kasi), dan kepala dusun (kadus), tidak termasuk unsur Badan Permusyawaratan Desa (BPD) maupun lembaga kemasyarakatan desa lainnya.

2. Batasan Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibatasi pada keadilan organisasional yang mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, serta kepuasan kerja dan kinerja Perangkat Desa sebagai variabel utama yang dianalisis dalam model penelitian.

Pembatasan ini dilakukan agar analisis hubungan antarvariabel dapat dilakukan secara lebih mendalam dan kontekstual sesuai karakteristik pemerintahan desa.

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
8. Menguji dan menganalisis peran mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh

keadilan distributif terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.

9. Menguji dan menganalisis peran mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.
10. Menguji dan menganalisis peran mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut.

- a. Memperluas penerapan dan generalisasi teori *organizational justice* (Colquitt, 2001) serta teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* pada konteks organisasi pemerintahan desa di Indonesia, sebuah level pemerintahan yang selama ini belum banyak tersentuh oleh literatur keadilan organisasi dibandingkan sektor swasta, kesehatan, maupun pendidikan tinggi.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai dimensi keadilan organisasi (distributif, prosedural, atau interaksional) yang paling dominan memengaruhi kinerja melalui *job satisfaction* pada konteks birokrasi

lokal berskala kecil, sehingga dapat memperkaya diskusi akademik mengenai inkonsistensi dominasi dimensi keadilan yang selama ini ditemukan lintas studi.

- c. Memperkuat basis empiris mengenai peran *job satisfaction* sebagai mekanisme mediasi antara keadilan organisasi dan kinerja, khususnya pada konteks pemerintahan di Indonesia yang masih minim diteliti di luar sektor kepolisian dan kesehatan.
- d. Menjadi rujukan dan pijakan bagi penelitian selanjutnya yang hendak mengembangkan model dengan menambahkan variabel mediator atau moderator lain pada konteks pemerintahan desa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut.

- a. Bagi pemerintah desa di Kecamatan Pituruh, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan masukan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia Perangkat Desa yang lebih adil, baik dalam aspek distribusi honor dan beban kerja, konsistensi prosedur perencanaan dan pencairan anggaran, maupun kualitas komunikasi kepala desa kepada perangkatnya, guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pelayanan publik di tingkat desa.
- b. Bagi Pemerintah Kabupaten Purworejo dan instansi terkait (seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa), hasil penelitian ini dapat

menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan, pelatihan, dan pendampingan Perangkat Desa yang lebih responsif terhadap isu keadilan organisasi, khususnya di tengah dinamika regulasi dan fiskal dana desa yang terus berkembang.

- c. Bagi Perangkat Desa, hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya persepsi keadilan dalam lingkungan kerja, baik sebagai individu yang menerima perlakuan maupun sebagai bagian dari perangkat yang turut membentuk iklim keadilan di kantor desa.
- d. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan empiris dan metodologis, khususnya dalam mengembangkan penelitian *organizational justice* pada konteks pemerintahan desa di wilayah lain di Indonesia yang memiliki karakteristik kelembagaan serupa.