JCOMENT (Journal of Community Empowerment)
Vol. 2 No. 2 (2021): APRIL

PROPOSISI PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA SEKTOR UMKM

Gigih Tegar Tyofyan[1]
Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Masalah sumberdaya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat bertahan diera globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Salah satu yang menyerap beberapa sumberdaya manusia ialah usaha mikro kecil menengah atau yang biasa disebut UMKM. Industri mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu faktor pendukung dalam mendukung perekonomian di Indonesia yang saat ini sedang gencar digalakkan sehingga program-programnya banyak digalakkan baik oleh pemerintah maupun swasta. Banyak penelitian yang mengemukakan tentang hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun beberapa hasil menunjukkan adanya ketidak konsistensian. Hal ini membuat penelitian ini semakin menarik dilakukan. Di era pandemi ini, banyak UMKM di Indonesia yang mengalami dampak yang cukup serius, tak terkecuali di provinsi D.I. Yogyakarta. Menurut ketua dewan kerajinan daerah Yogyakarta, sekitar 70% UMKM di Yogyakarta terdampak pandemi covid-19. Karena menurunnya jumlah permintaan atas produknya. penurunan pendapatan membuat UMKM merasa kesulitan dalam hal pemberian gaji terhadap para karyawannya. Karyawan juga bisa merasa ada ketidakpastian dalam dirinya untuk memotivasi diri supaya bekerja lebih baik lagi. Adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja karena kondisi pandemi covid-19 ini membuat para karyawan merasa ragu dalam bekerja. Hal-hal tersebut akan mengganggu tugas-tugas dan pekerjaan mereka.

Kata Kunci : *Keadilan Distributif, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Masalah sumberdaya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat bertahan diera globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Salah satu yang menyerap beberapa sumberdaya manusia ialah usaha mikro kecil menengah atau yang biasa disebut UMKM. Industri mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu faktor pendukung dalam mendukung perekonomian di Indonesia yang saat ini sedang gencar digalakkan sehingga program-programnya banyak digalakkan baik oleh pemerintah maupun swasta (Thahira et al., 2020).

UMKM memiliki peran penting dalam sektor ekonomi di Indonesia (Thahira et al., 2020). UMKM mampu mengurangi jumlah pengangguran dengan menyerap banyak tenaga kerja. Dalam hal ini, UMKM cenderung menggunakan persyaratan yang lebih mudah dalam penerimaan karyawan. Hal ini tentu membantu para pengangguran yang kesulitan mendapatkan pekerjaan karena adanya persyaratan yang sulit di beberapa perusahaan formal.

Di era pandemi ini, banyak UMKM di Indonesia yang mengalami dampak yang cukup serius, tak terkecuali di provinsi D.I Yogyakarta.Menurut ketua dewan kerajinan daerah

Yogyakarta, sekitar 70% UMKM di Yogyakarta terdampak pandemi covid-19 karena menurunnya jumlah permintaan atas produknya

Adanya penurunan pendapatan membuat UMKM merasa kesulitan dalam hal pemberian gaji terhadap para karyawannya. Ada beberapa kemungkinan yang terjadi, diantaranya ialah pengurangan jumlah kompensasi yang tidak sesuai kesepakatan atau terjadi keterlambatan dalam pemberian kompensasi pada karyawan. Bahkan hal yang lebih buruk bisa saja terjadi, yaitu ketika kedua kemungkinan tersebut terjadi bersamaan.

Fenomena yang terjadi di beberapa UMKM ini ialah sering adanya perpanjangan durasi PSBB dari karyawan. Dari yang awalnya hanya 14 hari bisa menjadi 16 sampai 17 hari. Karyawan menjadi lebih sering tidak hadir. Selain itu karyawan juga sering datang terlambat. Hal-hal tersebut akan mengganggu tugas-tugas dan pekerjaan mereka

Dalam rangka menganalisis mengenai kinerja, penulis memilih untuk mengamati variabel kepuasan kerja, keadilan distrbutif dan motivasi intrinsik dengan harapan bahwa perbaikan kinerja dapat dilakukan setelah mengetahui motivasi dan kepuasan kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Lee and Hidayat (2018), kinerja sering disebut sebagai kinerja atau hasil yang didefinisikan oleh apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur. Lee and Hidayat (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan atas konsekuensi yang diakibatkan suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu terkait dengan tujuan organisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja membuat karyawan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasinya (Rivai et al., 2019). Kepuasan kerja menurut Handoko (2014) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Kinicki (2013) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik mengacu pada kasus di mana ada penyebab internal yang menyebabkan karyawan layanan bertindak (Kang & Hur, 2018). Motivasi intrinsik mengacu pada rangsangan yang mendorong seseorang untuk mengadopsi atau mengubah perilaku untuk kepuasan atau pemenuhan internalnya sendiri (Masvaure & Maharaj, 2014).

Lee and Hidayat (2018) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena pada setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik juga dapat dikatakan sebagai suatu bentuk motivasi di mana aktivitas dimulai dan diwariskan atas dasar dorongan batin dan berkaitan mutlak dengan aktivitas belajarnya (Miao et al., 2020).

Keadilan Distributif

Menurut Hidayat dkk (2017) Keadilan distributif adalah keadilan atas hasil yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut. Keadilan distributif merupakan persepsi karyawan tentang keadilan dari hasil yang mereka terima dari organisasi (Rivai et al., 2019).

Keadilan distributif adalah keadilan yang berkaitan dengan alokasi hasil (Carrel & Dittrich, 1978). Menurut Chiang, Yang, Klein, and Jiang (2013) keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan dan keseimbangan hasil yang diterima karyawan. Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari peringkat kinerja dan distribusi sumber daya sebagai hasil dari peringkat (Phuong, 2018). Keadilan distributif berakar dari teori keadilan yang mengusulkan bahwa orang ingin diperlakukan secara adil, dan mereka membandingkan antara rasio hasil-upaya diri mereka sendiri dengan referensi lain (Phuong, 2018).

Kajian dan Proposisi

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Dengan adanya keadilan distributif yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hidayat et al., 2017). Keadilan distributif memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Semakin tinggi keadilan distributif maka kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya, keadilan distributif rendah maka kepuasan kerja menjadi rendah. Berdasarkan sistematik review yang dilakukan Hadi, Tjahjono, and Palupi (2020), keadilan distributif memiliki konsekuensi positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Colquitt et al., 2013; Tjahjono & Palupi, 2017; Tjahjono et al, 2015; 2019)

P_1 : Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan dengan motivasi intrinsik yang lebih tinggi memprediksi kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya apabila motivasi intrinsik rendah menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara kedua konstruk (Hayati & Caniago, 2012). Hasil penelitian dari Gheitani, Imani, Seyyedamiri, and Foroudi (2019) menjelaskan bahwa motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

P_2 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kepuasan kerja

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak pada kinerja karena akan berdampak pada efektifitas keberhasilan dalam melaksanakan tugas (Hidayat et al., 2017). Semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya menurunnya kepuasan kerja akan menurunkan tingkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan studi Sunyoto et al. (2021) yang meneliti bahwa kenyamanan dalam bekerja berdampak pada *engagement* dan kinerja. Hasil penelitian Tentama et al. (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

P_3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja

Hasil penelitian Hidayat et al. (2017) menjelaskan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi keadilan distributif akan meningkatkan kinerja. Demikian pula semakin rendah keadilan distributif maka semakin rendah kinerja karyawan. Hadi, Tjahjono, and Palupi (2020), keadilan distributif memiliki konsekuensi positif pada kinerja.
Hasil tersebut dapat menjadi landasan untuk menentukan hipotesis sebagai berikut.
P4: Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Motivasi intrinsik mengacu pada rangsangan yang mendorong seseorang untuk mengadopsi atau mengubah perilaku untuk kepuasan atau pemenuhan internalnya sendiri (Masvaure & Maharaj, 2014). Penelitian Kalhoro, Jhatial, and Khokhar (2017) mengungkapkan motivasi intrinsik berhubungan secara positif dan signifikan dan positif dengan kinerja karyawan.
P_5 :Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Keadilan Distributif pada Kinerja

Hasil penelitian Sulaefi (2017) menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan terhadap pengaruh keadilan distributif pada kinerja. Secara logika, keadilan distributif memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan selanjutnya kepuasan kerja memiliki dampak pada kinerja. Apabila pengaruh langsung keadilan distributif pada kinerja tidak signifikan, sedangkan apabila melalui kepuasan kerja terdapat pengaruh, maka kepuasan kerja berperan memediasi penuh. Apabila pengaruh langsung keadilan distributif pada kinerja signifikan, namun efeknya tidak sekuat pengaruh tidak langsungnya, maka kepuasan kerja memediasi secara parsial.
P_6 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja

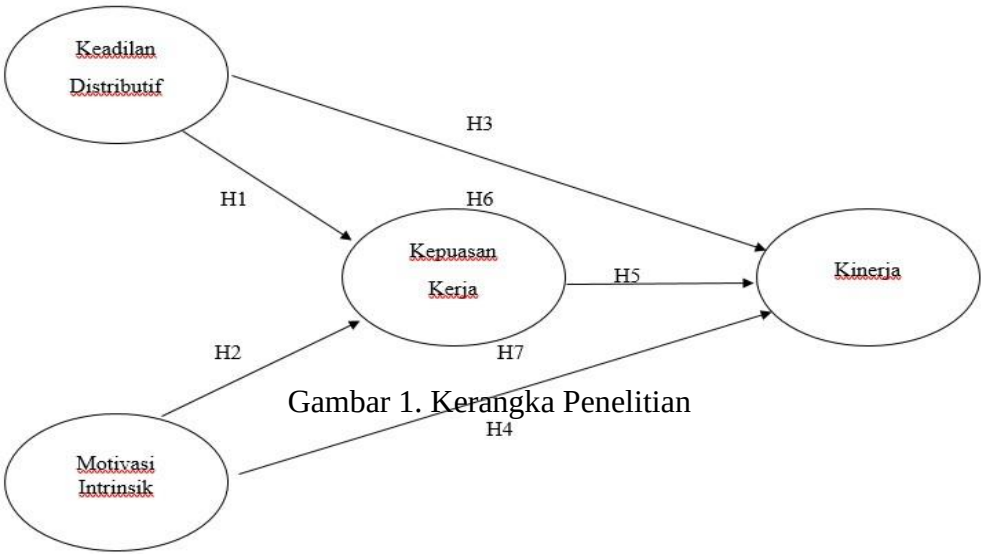
Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian Widyaputra and Dewi (2018), motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja karyawan. Secara logika, motivasi intrinsik beredampak terlebih dahulu pada kepuasan kerja dan kemudian berdampak pada kinerja. Peran mediasi dapat bersifat penuh atau bersifat parsial. Apabila pengaruh langsung motivasi intrinsik pada kinerja tidak signifikan, sedangkan melalui kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan, maka peran kepuasan kerja adalah memediasi penuh. Apabila pengaruh langsung motivasi intrinsik pada kinerja signifikan, namun efeknya tidak sekuat pengaruh tidak langsungnya, maka kepuasan kerja memediasi secara parsial.

P_7 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja

Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis mewakili keyakinan tentang bagaimana fenomena (atau variabel atau konsep) tertentu terkait satu sama lain (model) dan penjelasan mengapa variabel-variabel ini terkait satu sama lain (Sekaran, 2016).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan kajian maka dihasilkan beberapa proposisi sebagai berikut:

P_1 : Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

P_2 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

P_3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

P4: Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja

P_5 :Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

P_6 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja

P_7 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, R., & Lo, S.J. (2020). The effect of intrinsic motivationand organization culture on employee engagement mediated performance at PT. XYZ. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 1*(5), 879-887.

Carrel, M.R. & Dittrich, J.E. (1978). Equity theory: the recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review,* 202-208.

Chiang, J. C. C., Yang, M. H., Klein, G., & Jiang, J. J. Y. (2013). Antecedents of organizational citizenship for information technology personnel. *Industrial Management & Data Systems.*

Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodell, J.B., Long, D.M., Zapata, C.P., Conlon, D.E. & Wesson, M.J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98:199-236

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management.*

Hadi, S., Heru K.T., & Palupi, M. (2020). Study of organizational justice in smes and positive consequences: Systematic review. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(03), 4717-4730

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.)

Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 65, 1102-1106.

Hidayat, R. M., Heru K.T., & Fauziyah, F. (2017). Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 8*(1), 45-60

Kalhoro, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the influence of extrinsic and intrinsic motivation on work performance: Study of bank officers. Global Management Journal for Academic & Corporate Studies, 7(1), 121.

Kang, S., & Hur, W.-M. (2018). Bridging Service Employee's Intrinsic Motivation and Job Performance: A Moderated Mediation Model. The Journal of Distribution Science, 16(5), 71-81.

Kinicki, A. a. F. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices* (5 Ed.). New York: McGraw-Hill Education

Lee, C.-W., & Hidayat, N. (2018). The influence of transformational leadership and intrinsic motivation to employee performance. *Advances in Management and Applied Economics, 8*(2), 1-12

Masvaure, P., & Maharaj, A. (2014). Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in Zimbabwe. Journal of Economics and Behavioral Studies, 6(6), 488-499

Miao, S., Rhee, J., & Jun, I. (2020). How much does extrinsic motivation or intrinsic motivation affect job engagement or turnover intention? A comparison study in China. Sustainability, 12(9), 3630.

Phuong, T. H. (2018). Perceived justice in performance appraisal among Vietnamese employees: antecedents and consequences. *International Journal of Business Excellence, 15*(2), 209-221

Rivai, H. A., Reza, D. Y., & Lukito, H. (2019). *Distributive justice, job satisfaction and organizational commitment as antecedents of employee performance: a study in Indonesia national health insurance workers.* Paper presented at the 2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019)

Sekaran, U. a. B., R. (2016). *Researche method for Business : A skill Building Approach* (5 ed.). New York: John wiley @Sons

Sunyoto, D. Heru K.T., Zaenal M.E.Q., Wisnu, P. & Syamsul, H. (2021). Group engagement based on social exchange theory: antecedents and consequences. *Journal of Leadership in Organizations,* 3 (1):43-57.

Tentama, F., Kusuma, D. R., & Subardjo, S. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities & Social Sciences Reviews, 7*(6), 1082-1089

Thahira, A., Heru K.T., & Susanto, S. (2020). The Influence of Transactional Leadership on Organization Innovativeness (OI) Mediated by Organizational Learning Capability (OLC) in Medium Small Enterprise Kendari City. *Jurnal Manajemen Bisnis, 11*(1), 90-104

Tjahjono, H. K., & Riniarti, R. (2015). Evaluasi keadilan praktik tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja karyawan di Kantor BPS DIY. *Jurnal Siasat Bisnis, 19*(2), 124-131

Tjahjono, H.K. & Palupi, M. (2017). A Model Of 3 Concepts Of Justice And Its Impact Toward Affective Commitment Of Disable Employees In Indonesia. *International Journal Of Business Quantitative Economics And Applied Management Research*, Vol. 4, No. 7, pp. 2349-5677.

Tjahjono, H. K., Palupi, M., and Dirgahayu, P., (2015). Career Perception at the Republic Indonesian Police Organization Impact of Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Affective Commitment. *International Journal of Administrative Science & Organization.* Vol 22, No 2, 130-135.

Tjahjono, H.K., Fachrunnisa, O. & Palupi, M. (2019). Configuration of organisational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment. *International Journal of Business Excellence,* Vol. 17. No. 3, pp. 336-360.

Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance. E-Jurnal Manajemen, 7(1), 85-104