

Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik

Fadhela Mardhatillah

Afiliasi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.
Email: fadhela.mardhatillah.2015@fe.umy.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan Interaksional terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik, Objek pada penelitian ini adalah Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta, sedangkan Subjeknya Tenaga Pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta, Penelitian ini menggunakan pengambilan Sampel dengan Teknik Sampel Jenuh. Jumlah Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 Responden. Data didapatkan melalui penyebaran *Google Form*. Teknik Analisa Data menggunakan IBM SPSS Statistic for Windows ver 22.00. Berdasarkan hasil pengujian terhadap tiga hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Keadilan Distributif; Keadilan Prosedural; Keadilan Interaksional; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of distributive justice, procedural justice and interactional justice on Teaching Staff job satisfaction. The object of this study is Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta, while the subject is Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta. This research uses sampling with saturated sampling technique. The number of samples in this study were 80 respondents. Data obtained through the deployment of Google Forms. Data analysis techniques using IBM SPSS Statistics for Windows ver 22.00. Based on test results of the three hypotheses that have been done, it can be concluded that distributive justice has a positive and significant effect on job satisfaction, procedural justice has a positive and significant effect on job satisfaction, interactional justice has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Distributive Justice; Procedural Justice; Interactional Justice; Job Satisfactio.*

Informasi Artikel: Submit: 24-07-2021 Revisi: 23-08-2022 Diterima: 20-09-2021



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal terpenting untuk kemajuan bangsa, karena dengan peranan pendidikan mampu mengembangkan segala pengetahuan yang telah diperoleh untuk kemajuan bangsa. Keberhasilan pendidikan ini sangat ditentukan oleh kepuasan kerja tenaga pendidik dalam pekerjaannya, ketika tenaga pendidik mampu merasa puas maka kinerjanya akan semakin tinggi. Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sekolah berbasis pondok pesantren, dengan system Pendidikan pondok pesantren tersebut banyak dari tenaga pendidik yang merupakan alumni dari pondok tersebut maupun dari pondok pesantren lain untuk mengajar, dengan demikian banyak tenaga kerja dari kalangan pondok pesantren dengan sifat pengabdian, selain itu Sebagian tenaga pendidik tersebut merupakan Pegawai Negeri sipil. sistem Madrasah Muallimin Muhammadiyah juga menerapkan system asrama dimana para pelajar juga belajar diluar jam formal belajar di sekolah, dengan berbagai aspek disiplin ilmu. Tenaga pendidik secara umum memiliki beberapa permasalahan, diantaranya yaitu tentang kepuasan kerja, sehingga para tenaga pendidik mempunyai kepuasan kerja yang harus diperhatikan mengingat tenaga pendidik di Muallimin Muhammadiyah tersebut berasal dari latar belakan dan motivasi yang berbeda tersebut dapat mendapatkan kepuasan kerja tersebut.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah 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 petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan Kerja akan tercapai apabila adanya aspek- aspek keadilan yang terpenuhi, 3 konsep keadilan yaitu Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional merupakan hal yang sangat penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan

reward telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013; Tjahjono et al., 2019). Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003).

Tenaga pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta dibagi menjadi dua komponen, yaitu tenaga pendidik pada lingkup sekolah dan pada lingkup asrama yang keduanya memiliki tugas berbeda, dalam hal ini menandakan bahwa pekerjaan mereka mempunyai beberapa komponen agar terciptanya tujuan Pendidikan itu sendiri. Kepuasan kerja yang didapatkan di dapat dari beberapa aspek, antara lain kompensasi, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, komunikasi dan aspek sosial dalam pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011).

Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan *reward* telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013; Palupi & Heru, 2016).

Keadilan Prosedural

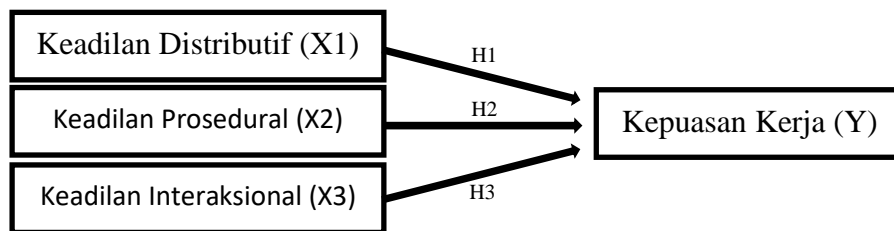
Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi

sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil.

Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok (Siswanti et al., 2020)

H MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

PENURUNAN HIPOTESIS

H1 : Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik untuk mengukur variabel penelitiannya. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan data primer. Menurut Sekaran(2017), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh

peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Adapun sifat data primer yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif. Data tersebut diperoleh peneliti dengan cara memberikan kuesioner kepada Tenaga Pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Tjahjono, 2015), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang di teliti periset.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan antara instrumen yang digunakan untuk mengukur dengan apa yang di ukur oleh peneliti sehingga terjadi kecocokan antar alat ukur dan aspek yang di ukur. Dalam penelitian ini perhitungan validitas menggunakan SPSS 22.00 dengan menggunakan product moment pearson, keputusannya apabila r hitung. r table maka pernyataan itu valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan atau konsistensi suatu kuisisioner. Sebuah kuisisioner dikatakan bagus jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Menurut Sujarweni (2014), menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket atau kuisisioner penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

HASIL PENELITIAN

Data karakteristik usia responden dapat dilihat di tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	%
< 20 Tahun	5	6,3
21 - 30 Tahun	34	42,5
31 - 40 Tahun	15	18,8
41 – 50 Tahun	13	16,3
> 51 Tahun	13	16,3
	80	100

Tabel 2. Karakteristik Jenis Tenaga Pendidik

Jenis	Frekuensi	%
Musyrif	38	47,5
Guru	42	42,5
	80	100

Tabel 3. Karakteristik Lama Masa Bakti

Durasi	Frekuensi	%
< 5 Tahun	40	50
> 5 Tahun	23	28,7
> 10 Tahun	17	21,3
	80	100

Tabel 4. Karakteristik Jenjang Pendidik Terakhir

Jenjang	Frekuensi	%
SMA	5	6,3
Sarjana	64	80
Magister	11	13,8
	80	100

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Ket
Keadilan Distributif	X1.1	.307	.217	Valid
	X1.2	.312	.217	Valid
	X1.3	.365	.217	Valid
	X1.4	.748	.217	Valid
	X1.5	.631	.217	Valid
	X1.6	.767	.217	Valid
	X1.7	.674	.217	Valid
	X1.8	.726	.217	Valid
Keadilan Prosedural	X2.1	.665	.217	Valid
	X2.2	.783	.217	Valid
	X2.3	.718	.217	Valid
	X2.4	.616	.217	Valid
	X2.5	.586	.217	Valid
	X2.6	.480	.217	Valid
Keadilan Interaksional	X3.1	.642	.217	Valid
	X3.2	.603	.217	Valid
	X3.3	.727	.217	Valid
	X3.4	.710	.217	Valid
	X3.5	.709	.217	Valid
	X3.6	.654	.217	Valid
	X3.7	.536	.217	Valid

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Ket
Kepuasan Kerja	Y.1	.687	.217	Valid
	Y.2	.236	.217	Valid
	Y.3	.252	.217	Valid
	Y.4	.581	.217	Valid
	Y.5	.564	.217	Valid
	Y.6	.485	.217	Valid
	Y.7	.683	.217	Valid
	Y.8	.719	.217	Valid
	Y.9	.539	.217	Valid
	Y.10	.463	.217	Valid

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa r hitung dari tiap indikator lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap indikator adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid dengan ketentuan rhitung > rtabel dan peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jumlah responden dalam penelitian ini 80 dengan nilai rtabel sebesar 0,217.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Keadilan Distributif (X1)	0,674	0,6	Reliabel
Keadilan Prosedural (X2)	0,715	0,6	Reliabel
Keadilan Interaksional (X3)	0,778	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,715	0,6	Reliabel

Dari tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai dari *cronbach alpha* untuk variabel keadilan distributif sebesar 0,674, keadilan prosedural sebesar 0,715, variabel keadilan interaksional sebesar 0,778 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,715 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	tHitung	Sig.
Konstanta	10,088		
X1	0,432	3,065	0,003
X2	0,428	3,204	0,003
X3	0,478	0,175	0,002
Fhitung	39,884		0,000
R Square	0,612		

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,088 + 0,432x_1 + 0,428x_2 + 0,478x_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat ditentukan bahwasanya nilai koefisien regresi variabel keadilan distributif 0,432, keadilan prosedural 0,428 dan keadilan interaksional 0,478 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t	Sig.	Keterangan
X1	3,065	0,003	Signifikan
X2	3,204	0,003	Signifikan
X3	3,175	0,002	Signifikan

Hasil pengujian pada Tabel 8 diperoleh nilai signifikansi variabel keadilan distributif (X_1) sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$, nilai signifikansi variabel keadilan prosedural (X_2) sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$ dan nilai signifikansi variabel keadilan interaksional (X_3) sebesar $0,002 < \alpha (0,05)$, artinya keadilan distributif, keadilan, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis diterima/terbukti

Tabel 9. Hasil Uji F

Fhitung	Sig.
39,884	0,000

Hasil pengujian pada Tabel 9 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara simultan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,782	0,612	0,596	2,238

Nilai adjusted R square sebesar 0,596 menunjukkan variable-variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta. hal tersebut terbukti dari Nilai koefisien regresi variabel keadilan distributif 0,432, keadilan prosedural 0,428 dan keadilan interaksional 0,478 mempunyai arti bahwa jika keadilan distributif semakin berpengaruh, maka kepuasan kerja akan meningkat dan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi variabel keadilan distributif (X_1) sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$, keadilan prosedural (X_2) $0,003 < \alpha (0,05)$ dan keadilan interaksional (X_3) $0,002 < \alpha (0,05)$ artinya keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peneliti yang dilakukan memiliki ruang lingkup populasi yang kurang luas, yaitu hanya sebatas karyawan Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta saja. Sehingga belum dapat menggambarkan pada kondisi di instansi yang lain. Penelitian ini hanya menganalisis empat variabel, yaitu variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan kepuasan kerja. Sehingga nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 61,2%.

Efek keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interansional menunjukkan peran yang kuat. Hal ini sejalan dengan studi Tjahjono dan Majang (2017) bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional merupakan anteseden penting yang menjelaskan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan

signifikan pada kepuasan kerja di Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. (2003). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003) *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall Internasional
- Palupi, M. (2013). *Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi, karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS dikantor X di Yogyakarta.* "Jurnal riset manajemen dan bisnis. 8 (1), 18-25.
- Palupi, M. & Tjahjono, H.K. (2016). A model of religiosity and organizational justice: the impact on commitment and dysfunctional behavior. *Ibima Proceedings.1781-1790. Milan Italy*
- Priansa, D. J. & Suwatno, D. H. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S.P, and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sekaran, Uma dan Roger B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siswanti, Y., Tjahjono, H. K., Hartono, A., & Prajogo, W. (2020). *Organizational Justice Climate: Construct Measurement and Validation. Test Engineering & Management*, Vol. 82, 8574-8590.
- Sujarweni, VW. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tjahjono, H.K. (2015) *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY
- Tjahjono, H.K and Majang P. (2017) "A model of 3 concepts of justice and its impact toward affective commitment of disable employees in indonesia." *International Journal of Business Quantitative Economic and Applied Management Research*, 4.(7). 2349-5677.
- Tjahjono, H. K., Fachrunnisa, O., & Palupi, M. (2019). *Configuration of organisational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment. Int. J. Business Excellence*, Vol. 17, No. 3, 336-360