

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR DAN
KEADILAN PROSEDURAL KARIR TERHADAP PERILAKU
RETALIASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI KASUS PADA PEGAWAI NON PNS
DI RSUP Dr. SARDJITO YOGYAKARTA**

***THE INFLUENCE OF CAREER DISTRIBUTIVE JUSTICE AND
CAREER PROSEDURAL JUSTICE TOWARDS RETALIATION BEHAVIOR
WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE CASE
STUDIES IN NON-CIVIL SERVANT EMPLOYEES
IN RSUP Dr. SARDJITO YOGYAKARTA***

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

ADITYA CITRA IBNU SINA
20111020055

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2017**

TESIS
**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR DAN
KEADILAN PROSEDURAL KARIR TERHADAP PERILAKU
RETALIASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI KASUS PADA PEGAWAI NON PNS
DI RSUP Dr. SARDJITO YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :

ADITYA CITRA IBNU SINA

20111020055

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal 10 Agustus 2017

TESIS
**ANALISIS PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR DAN
KEADILAN PROSEDURAL KARIR TERHADAP PERILAKU
RETALIASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI KASUS PADA PEGAWAI NON PNS
DI RSUP Dr. SARDJITO YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :
ADITYA CITRA IBNU SINA
20111020055

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 10 Agustus 2017

Yang terdiri dari

Dr. Susanto, MS
Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Anggota Tim Penguji

Fauziyah, SE., M. Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa hasil tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 10 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan

ADITYA CITRA IBNU SINA
20111020055

MOTTO

“Orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah, kemudian mereka tidak mengiringi apa yang dinafkahkan itu dengan menyebut-nyebut pemberiannya dan dengan tidak menyakiti (perasaan si penerima), mereka memperoleh pahala di sisi Rabb mereka. Tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati” (Q.S. Al-Baqarah: 262)

- Never be Mediocre...Coz You'll Learn Everything but You'll Earn Nothing
- Menjadi kaya bukanlah tentang berapa yang kau punya...tapi berapa banyak yang bisa kau berikan.....ingat itu
- Menjadi seorang pemimpin haruslah bisa menjadi contoh, bukan hanya memberi contoh.....camkan itu!!! Semua orang bisa memberi contoh tapi hanya seorang pemimpin yang sesungguhnya yang menjadi contoh tauladan.
- Home is Where You Made It
- Seeing without open your eyes, Speaking without open your mouth, and Hearing without open your ears.....see, hear, and speak with your heart.

Karya ini kupersembahkan untuk Alm.Ibuku, Alm.Ibuku, Alm.Ibuku dan Bapakku Tercinta, Istri dan Anakku Terkasih, Adikku, Nenekku, Mertuaku dan seluruh keluarga dan teman-temanku.....LULUS COOOYYYYYY

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji hanyalah bagi Allah SWT, Rabb semesta alam. Sholawat dan salam semoga tercurah atas Nabi Muhammad Shollallohu 'Alaihi wa Sallam, atas keluarga beliau, sahabat dan orang-orang yang mengikuti beliau sampai hari akhir.

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta”** ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Strata 2 (S-2) yang telah ditetapkan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari terselesaikannya tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan serta saran-saran yang berharga dari semua pihak, oleh karena itu dengan tulus hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, selaku ketua program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sekaligus dosen pembimbing , dan telah berkenan memberikan bimbingan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Fauziah, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing klinik yang juga telah dengan penuh ketulusan dan kesabaran memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Susanto, MS., selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan sangat berarti bagi penulis.
4. Segenap pimpinan, dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya para Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa kuliah.

5. Direktur Utama RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta beserta seluruh jajaran Direksi, Ibu Retna Hestiningrum, Apt, M.Kes selaku Kepala Bagian SDM, Ibu Drg. Sri Erliani, MPH atas izin dan bantuan yang diberikan dalam rangka penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Mbah Hadi, Nenekku atas dukungan, bimbingan dan do'anya selama ini
7. Alm. Mamik Sukarmi dan Bapak Muh. Amro Ash, SH kedua orangtua yang penulis sayangi, terimakasih atas dukungan, bimbingan dan do'anya
8. Bp. Suwardi Bibit dan Ibu Nuning, kedua mertuaku terimakasih atas dukungan, bimbingan dan do'anya
9. Sonia, istri ku kamu akan selalu jadi nonaku tercinta dan Dejan Abiyasa, jagoan papa terimakasih atas dukungan dan do'anya.
10. Teman-teman, kakak-kakak maupun adik-adik Angkatan Program Magister Manajemen UMY terima kasih atas kebersamaan selama ini, atas pengertiannya dan masukan-masukan yang membangun.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan yang lebih baik, Aamiin.

Tesis ini disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan pembaca dapat memahaminya, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan pembaca berkenan memberikan kritik dan saran yang dapat menyempurnakannya.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 5 Agustus 2017

Aditya Citra Ibnu Sina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Lingkup Penelitian.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Keadilan	15
2.1.1.1. Keadilan Distributif.....	16
2.1.1.2. Keadilan Prosedural.....	20
2.1.2. Karir	26
2.1.3. Kepuasan Kerja	28
2.1.4. Perilaku Retaliasi (Balas Dendam).....	33
2.2. Hubungan Antar Variabel	34
2.2.1. Hubungan Antara Keadilan Distributif Karir dan Perilaku Retaliasi	34
2.2.2. Hubungan Antara Keadilan Prosedural Karir dan Perilaku Retaliasi	36
2.2.3. Hubungan Antara Keadilan Distributif Karir dan Kepuasan Kerja	37
2.2.4. Hubungan Antara Keadilan Prosedural Karir dan Kepuasan kerja	39
2.2.5. Hubungan Antara Kepuasan Karir dan Perilaku Retaliasi	40
2.2.6. Hubungan Antara Keadilan Distributif Karir dan Perilaku Retaliasi Dimediasi oleh Kepuasan karir	42
2.2.7. Hubungan Antara Keadilan Prosedural Karir dan Perilaku Retaliasi Dimediasi oleh Kepuasan Karir	44
2.3. Penelitian Terdahulu.....	46

2.4. Kerangka Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Obyek dan Subyek Penelitian	52
3.2. Populasi dan Penentuan Sampel	52
3.3. Jenis Data	53
3.4. Teknik Pengumpulan Data	54
3.5. Variabel Penelitian	54
3.5.1. Variabel Independen	55
3.5.2. Variabel Dependen	55
3.5.3. Variabel Intervening	56
3.6. Definsi Operasional	57
3.6.1. Keadilan Distributif Karir	57
3.6.2. Keadilan Prosedural Karir	58
3.6.3. Kepuasan Kerja	60
3.6.4. Perilaku Retaliasi	63
3.7. Uji Instrumen	64
3.7.1. Uji Validitas	65
3.7.2. Uji Reliabilitas	66
3.8. Analisis Data	67
3.8.1. Pengembangan model berbasis teori	68
3.8.2. Pengembangan diagram jalur (path diagram)	69
3.8.3. Mengubah diagram alur menjadi persamaan	70
3.8.4. Memilih matrks input dan estimasi model	72
3.8.5. Menilai identifikasi model struktural	73
3.8.6. Mengevaluasi kriteria Goodness-of-fit	74
3.8.7. Interpretasi dan Modifikasi Model	80
BAB IV ANALISA DATA	81
4.1. Sejarah RSUP Dr. Sardjito.....	81
4.2. Pengumpulan Data.....	86
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	87
4.3.1. Jawaban Responden Atas Variabel Keadilan Distributif Karir	88
4.3.2. Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Prosedural Karir	90
4.3.3. Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja	91
4.3.4. Jawaban Responden atas Variabel Perilaku Retaliasi	93
4.4. Uji Kualitas Instrumen	94
4.4.1. Uji Validitas	94
4.4.2. Uji Reliabilitas	97
4.5. Uji Asumsi SEM	98
4.5.1. Jumlah Sampel	98
4.5.2. Uji Outliers	98

4.5.2.1. Multivariate Outliers	99
4.5.2.2. Univariate Outliers	100
4.5.3. Uji Normalitas	101
4.5.4. Uji Multikolinearitas	104
4.5.5. Uji Model Goodness of Fit	105
4.6. Uji Hipotesis	106
4.6.1. Pengujian Hipotesis 1	107
4.6.2. Pengujian Hipotesis 2	107
4.6.3. Pengujian Hipotesis 3	107
4.6.4. Pengujian Hipotesis 4	108
4.6.5. Pengujian Hipotesis 5	109
4.6.6. Pengujian Hipotesis 6	109
4.6.7. Pengujian Hipotesis 7	109
4.7. Pembahasan Hipotesis	110
4.7.1. Keadilan distributif karir tidak berpengaruh terhadap perilaku retaliasi.....	110
4.7.2. Keadilan prosedural karir berpengaruh terhadap perilaku retaliasi.....	111
4.7.3. Keadilan distributif karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.....	112
4.7.4. Keadilan prosedural karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	113
4.7.5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap perilaku retaliasi.....	114
4.7.6. Kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan pengaruh keadilan distributif karir terhadap perilaku retaliasi	115
4.7.7. Kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan pengaruh keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi	116
4.8. Implikasi	117
4.8.1. Implikasi Praktisi	117
4.8.2. Implikasi teoritis	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	120
5.1. Kesimpulan	120
5.2. Saran	122
5.2.1. RSUP Dr. Sardjito.....	122
5.2.2. Peneliti selanjutnya	123
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tabel Penelitian terdahulu.....	39
Tabel 3.1. Tabel <i>structural equations</i>	60
Tabel 3.2. Tabel model pengukuran untuk konstruk eksogen.....	60
Tabel 3.2. Tabel model pengukuran untuk konstruk endogen.....	60
Tabel 3.4 Tabel <i>Good of Fit Index</i>	67
Tabel 4.1. Profil Responden.....	73
Tabel 4.2. Kategori Interpretasi.....	74
Tabel 4.3. Respon Mengenai Keadilan Distributif Karir.....	75
Tabel 4.4. Respon mengenai Keadilan Prosedural Karir.....	77
Tabel 4.5. Respon mengenai Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.6. Respon mengenai Perilaku Retaliasi.....	79
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas sebelum KK3 dikeluarkan.....	80
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas setelah KK3 dikeluarkan.....	81
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Outliers Multivariate.....	84
Tabel 4.11. Hasil Uji Univariate Outliers.....	85
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Data.....	86
Tabel 4.13. Hasil Uji Goodness of Fit.....	88
Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	43
Gambar.3.1. Indikator variabel keadilan distributif karir.....	49
Gambar.3.2. Indikator variabel keadilan prosedural karir.....	51
Gambar. 3.3. Indikator variabel kepuasan kerja.....	53
Gambar. 3.4. Indikator variabel perilaku retaliasi.....	54
Gambar 4.1. Hasil pengujian Full SEM.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3 Profil Responden
- Lampiran 4 Deskripsi Data
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji *Multivariate Outliers*
- Lampiran 8 Hasil Uji *Univariate Outliers*
- Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 10 Hasil Uji *Multikolinearitas*
- Lampiran 11 Hasil Uji *Goodness of Fit*
- Lampiran 12 Full Model SEM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi pegawai non pns RSUP Dr. Sardjito dengan kepuasan kerja sebagai variable pemediasi. Data penelitian merupakan data primer diperoleh dengan menyebarkan questioner kepada Populasi sampel dibatasi 150 orang pegawai non pns RSUP Dr. Sardjito dengan data yang valid diolah sebanyak 120 orang dan dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik keadilan distributif karir maupun keadilan prosedural karir tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku retaliasi, namun keadilan distributif karir maupun keadilan prosedural karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh baik secara langsung dan sebagai pemediasi baik keadilan distributif karir maupun keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan baik secara praktis bagi pengelolaan pegawai non PNS di RSUP Dr. Sardjito maupun secara teoritis oleh peneliti lain

Kata kunci : keadilan distributif karir, keadilan prosedural karir, kepuasan kerja, perilaku retaliasi.

ABSTRACT

The The purpose of this research is to analyze the influence of career distributive equity and career procedural justice to the retaliation behavior of non-civil servant staff of Dr. Sardjito hospital with job satisfaction as a mediating variable. The research data is the primary data obtained by spreading the questioner to the population of the sample is limited to 150 non-civil servant. Sardjito with valid data was processed as many as 120 people and analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) with the result of research indicate that both career distributive equity and career procedural justice have no direct effect to retaliation behavior, but career distributive equality and career procedural justice have a significant effect to Job satisfaction while job satisfaction is significantly influential both directly and as a mediator of both distributive justice career and career procedural justice toward retaliation behavior. This research is expected to be used both practically for non-civil servant management in Dr. Sardjito hospital and theoretically by other researchers

Keywords : distributive justice careers, procedural justice careers, job satisfaction, and retaliation behavior.