BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Keadilan

Terdapat banyak teori yang membahas tentang keadilan, tentu disini akan membahas tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural Pembahasan tentang keadilan merupakan suatu kewajiban ketika membahas tentang hukum mengingat salah satu tujuan hukum adalah keadilan dan ini merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan tentang keadilan. Jadi disini membahas tentang hukum merupakan sangat penting karena berbagi keadilan itu susah untuk seseorang.

Keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam syistem pemikiran suatu teori betapun elegannya dan ekonomisnya, harus ditolak atau di revisi jika ia tidak beneran demikian jugak hukum dan institusi, tidak peduli betapun efisien dan rapinya,harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil setiap orang memiliki kehormatan yang berdasarkan pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak biasanya membatalkannya.’’John Rawls (2006)

Keadilan banyak diartikan dan banyak dipersefsikan bahwa keadilan itu merupakan bisa berkeadilan antara seseorang dimana keadilan itu baik pada dikalangan masyarakat umumnya.

Keadilan merupakan suatu situasi sosial ketika norma-norma hak dan kelayakan dipenuhi macam-macam atau jenis-jenis keadilan yang sering digunakan pada kepuasan kerja,namun disini peneliti hanya mencatumkan pada fokus yang diteliti pada suatu keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural yakni sebagai berikut :

2. Keadilan Distributif

a. Pengertian Keadilan Distributif

Keadilan distributif menunjuk pada sejumlah sumber penghasilan atau penghargaan yang dibagikan pada para karyawan. Keadilan distributif berhubungan dengan keadilan dalam pengalokasian sumber penghasilan merupakan suatu kepentingan yang sangat penting bagi perusahaan untuk menilai suatu pekerjaan karyawan yang ada di perusahaan namun hal tersebut merupakan hasil yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal dan memuaskan pada tempat seseorang kerja.

Keadilan distributif merupakan penilaian dari karyawan mengenai keadilan atas hasil yang didapatkan pada (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi tersebut. (Greenberg,

1990 ; Niehoff and Moorman, 1993 dalam Alotaibi, 2001) sedangkan pada teorinya (Adams, 1965 cohen, 1987 dikutip oleh Gilliland, 1994). Mengatakan Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah atau gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referensi atau lainnya namun banyak yang mengatakan keadilan distributif itu berbagai macem item.

Teori yang mendefinisikan keadilan distributif adalah tentang bagaimana seseorang membandingkan antara masukan *(infut)* dengan hasil *(outcome)* yang sesuai dengan pekerjaanya namun disini menurut teori (Greenberg dan Baron. 2000). Keadilan distributif mengatakan persepsi seorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantaranya para karyawan atau dengan kata lain persepsi kesadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan dianatara para karyawan. Kretner dan Kinicki (2003). Mendesfinisikan keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan.

Penelitian Tjahjono (2009).Yang menyatakan bahwa dalam kajian keadilan distributif, beberapa prinsip-prinsip didalam teori–teori keadilan distributif seringkali tidak selaras satu prinsip dengan prinsip lainnya. Sebagai contoh prinsip proporsi tidak

sejalan dengan prinsip pemerataan. Prinsip proporsi didorong oleh semangat kepentingan pribadi, sedangkan prinsip pemerataan dan prinsip mengutamakan kebutuhan didorong oleh semangat kebersamaan. Secara lebih spesifik, permasalahannya adalah bahwa prinsip tersebut juga tidak selaras dengan situasi ataupun tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sebagai contoh prinsip proporsi cocok untuk situasi kompetitif yang mendorong produktifitas, karena prinsip tersebut dapat menumbuhkan motivasi pada individu untuk memberikan kontribusi yang besar dengan mengharapkan mendapatkan imbalan yang besar. Namun dari sisi lain, pendekatan tersebut dinilai terlalu menekankan pada aspek ekonomi dibandingkan aspek sosial sehingga mengabaikan solidaritas kelompok. Hal lainnya, prinsip proporsi tersebut dapat menimbulkan kesenjangan dan kembali bertentangan dengan prinsip pemerataan. Oleh karena itu, untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut harus didasarkan pada pertimbangan yang hati-hati. Pertimbangan-pertimbangan tersebut setidaknya mencakup konteks dan karakteristik dalam diri individu yang menilai keadilan distributif tersebut, serta tujuan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa respon sikap dan perilaku terhadap penghasilan berkaitan dengan penghasilan yang didasarkan pada persepsi mengenai keadilan. Pendapat mengenai keadilan distributif terbentuk ketika suatu kelompok

membandingkan penghasilan mereka dengan pihak lain (Anderson et al.1969).

Para peneliti keadilan telah secara konsisten mengidentifikasi tiga tipe persepsi keadilan, yaitu : distributif, prosedural, dan interaksional karna persepsi bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural itu menunjukkan pada penilaian tentang keadilan hasil yang terima dan prosedur-prosedur yang ada diperusahaan.

Tujuan keadialan distributif ini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, Psiokiologis, ekonomi dan Sosial sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan didistribusikan berdasarkan kebutuhan yang memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan yang dipengaruhi oleh kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan yang semakin banyak kebutuhan pada karyawan maka dengan pengeluaran dari bekerja menjadi semakin tinggi. Keadilan distributif paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa orang seharusnya menerima upah yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatife dengan perbandingan secara relatif dengan perbandingan.”(Haryani 2013).

Dimensi Keadilan Distributif Menurut Cropanzano et al (2007). Menyebutkan atau mengatakan bahwa keadilan distributif terdiri dari tiga dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Keadilan yaitu menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya atau menghargai pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Persamaan yaitu menyediakan *kompensasi* atau bonus bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama.
3. Kebutuhan yaitu menyediakan *benefit* keuntungan berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang yang ada pada seseorang.

3. Keadilan Prosedural

a. Pengertian Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah bentuk dari asas-asas normatif yang dirasakan seperti konsistensi prosedur-prosedur yang ada terhadap penawaran upah, konsisten terhadap peraturan, menghindari kepentingan pribadi pada proses distribusi, ketepatan waktu, perbaikan aturan, keterwakilan aturan, dan etika dll. (Badawi, 2012). Sedangkan Menurut Greenberg dan Baron (2000). Keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat orang-orang 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.

Teori yang mendefinisikan tentang keadilan prosedural namun definisi yang sama juga diungkapkan oleh Thibaut dan Walker (1975 dalam Ramamoorthy dan Flood, 2004). Teori ini mengatakan tentang bahwa keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan dalam organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Peneliti biasanya mengajukan dua penjelasan teoritas mengenai proses psiokiologis yang mendasari pengaruh instrumental dan perhatian-perhatian rasional atau komponen struktural, perspektif kontrol instrumental atau proses berpendapat bahwa prosedur-prosedur yang digunakan dalam organisasi akan dipersepsikan lebih adil manakala individu yang terpengaruh oleh suatu keputusan yang memiliki kesempatan untuk mempengaruhi proses-proses penetapaan keputusan atau menawarkan masukan.

Tujuan keadilan prosedural merupakan yang sudah kita ketahui pada keterlibatan sesorang dimana orang-orang yang berfokus pada karakteristik dari proses keadilan prosedural itu sendiri hubungan untuk menentukan keputusan secara adil dan seadil-adilnya. Fokus pada tindakan prosedural ditujukan untuk

mengevaluasi pada saat pembuat keputusan. Karena seseorang juga mengerti hal-hal yang menyangkut kelompok atau perusahaan tersebut baik dari karyawan atau lingkungan perusahaan maka atasan harus lebih tahu tentang keputusan yang dibuat oleh bawahannya.

Dimensi Keadilan ProseduralMenurut Cropanzano et al (2007). Menyebutkan atau mengatakan bahwa keadilan prosedural terdiri dari enam dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Konsistensi yaitu semua karyawan diperlakukan sama.
2. Kurangnya Biasa yaitu tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama.
3. Keakuratan yaitu keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat.
4. Pertimbangan wakil karyawan yaitu pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan.
5. Koreksi yaitu mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.
6. Etika yaitu norma pedoman profesional tidak dilanggar.

Tjahjono, Menyebutkan dalam penekanan pandangan (Thibuat dan Walker,1975). Bahwa prosedur - prosedur jika dikatakan adil dapat mengakomodasikan kepentingan individu, permasalahanya adalah bahwa setiap individu menginginkan kepentingan dapat diakomodasikan prosedur tersebut, padahal

kepentingan-kepentingan tersebut seringkali berbeda satu dengan lainnya dan tidak jarang saling bertentangan. Kondisi demikian menyebabkan konflik dan perselisihan (dispute) sehingga salah satu cara penting adalah menghadirkan pihak ketiga, jika keduanya tidak menyelesaikan masalah tersebut.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Karna kepuasan kerja merupakan bangunan undimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya (Bavendam,dkk. 2000). Husein Umar (1999). Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminanan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Locke (dalam Cetin,2006). Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah persasaan senang seseorang dan hasil dari perasaan ini adalah perasaan ini adalah emosional yang positif yang berasal dari pekerjaan atau pengalamannya.

Siagian & Sondang (2012). Mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif

terhadap organisasi dimana ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan kerja sesorang dalam bekerja teori-teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut.Ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *(discrepancy theory)* teori keseimbangan atau *(equity theory)* dan Teory Pengharapan (*Ecpentancy Theory*).

a. Teori Perbedaan *(Discrepancy Theory)*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter dan ia bependapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ia dirasakan karyawan. Locke mengemukan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapatkan dan apa yang diharapkan ssuai dengan hasil kerjanya. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapatkkan karyawan lebih rendah akan menyebabkan karyawan tidak puas.

b. Keseimbangan Teory *(Equity Theory)*

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik.Prinsip dari teori ini adalah bahwa

orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity)* atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. Teory Pengharapan *(Ecpentancy Theory)*

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkanaksi tertentu yang akan menuntunnya Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

Valensi X Harapan = Motivasi

Keterangan dari Valensi,Harapan dan Motivasi :

a. Valensi merupakan suatu kekutan seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan
b. Harapan merupakan seseorang ingin mencapai Sesuatu dengan aksi tertentu
c. Motivasi merupakan suatu dorongan mempunyai arah tujuan yang ingin dicapai dan yang diharapkan.

Menurut noe *et al*. 2011 dalam (kristianto 2013). Mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya

nilai-nilai kerja kepentingan bagi orang itu definisi ini merefleksikan bahwa tiga aspek pentingnya yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang diinginkan atau diproleh seseorang baik sadar maupun tidak sadar.
2. Beragam karyawan memiliki pandangan yang berbeda menyangkut nilai-nilai yang dirasa penting dan dirasa sangat berpengaruh terhadap penentuan sikap dan derajat pada kepuasan mereka.
3. Persepsi individu bisa saja bukan merupakam refleksi dan beragam orang yang bisa memandang situasi yang sama secara berbeda-beda.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan merupakan seseorang tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan. Berdasarkan ini menurut Hariandja, dkk.,(2002). Mengklarifikasikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu :

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksana kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja yaitu temen-teman kepada siapa seseorang senantiasa berintraksi dalam pelaksanaan pekerjaan .seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senanstiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dalam hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak,proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psiokiologis.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan kerja karyawan. Ada 4 (empat) penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi ini. Yaitu :

1. Muhammad Arif Listyantara, (2009).

Jurnal ini yang berrjudul "Pengaruh keadilan distributif, Keadilan prosedural dan keadilan intraksional terhadap kepuasan kerja studi kasus pada PT. Solo Sentral Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan survey dengan menggunakan data primer dari kuesioner. Sampel penelitian sebesar 68 (enam puluh delapan) orang responden diambil dengan teknik convinience sampling. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan uji regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diproleh simpulan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Dwi Penny Hasmarini & Ahyar Yuniawan (2008).

Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Keadilan Prosedural & Distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen Efektif penelitian ini menggunakan metode analis jalur(path analysis), dengan data sebanyak 86 responden yang berasal dari karyawan salah satu perusahaan swasta asing di Indonesia yang telah bekerja minimal selama satu tahun. Dengan menggunakan analisis jalur melalui dua tahapan regresi. Hasil pengujian munjukkan bahwa yang didapatkan secara parsial dari masing-masing jalur yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,yang kemudian kepuasan kerja mempengaruhi komitmen efektif secara positif dan signifikan.ini menunjukkan berarti baik keadilan prosedural maupun keadilan distibutif memilik pengaruh tidak langsung terhadap komitmen.

3. Meily Margaretha (2012).

Melakukan penelitian yang berjudul “Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Sebagai Prediktor Employee Engagement’’. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui keadilan distributif dan keadialn prosedural antara persepsi gaya kepemimpinan dan menggunakan Sampel yang diambil dalam penelitian ini ini sebanyak 32 responden. Metode

penelitian menggunakan analisis regresi linier hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan distributif memprediksi keterlibatan karyawan (keterlibatan kerja dan keterlibatan organisasi).

4. R. Philipus Lewis (2013).

Melakukan penelitian yang berjudul “Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Intraksional Kompensasi dan komitmen Karyawan” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui menguji pengaruh keadilan distributif,keadilan prosedural, dan keadilan intraksional kompensasi data yang digunakan data primerdikumpulkan dari 53 karyawan perusahaan konsultan Regresi berganda digunakan untuk pengujian tiga hipotesis hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi keadilan distributif dan intraktif Keadilan pengaruh terhadap komitmen karyawan,sedangkan kompensasi keadilan prosedural tidak menunjukkan.

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir setelah ada kesimpulan sementara dirumuskan maka kerangka berfikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang sangat assosiatif atau hubungan sedangkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diteliti, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."(sugiyono 2013).

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut maka hipotesis penelitian yang akan diuji kebenarannya adalah bahwa secara bersama-sama keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasankerja karyawan dan apakah punya hubungan dari keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dan hubungan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

1. Hubungan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja

Tentu keadilan distributif punya hubungan terhadap kepuasan kerja karna dimana keadilan distributif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja bahwa seseorang yang kita nilai ada dari kepuasan kerjanya baik dari *reward* yang kita berikan pada karyawan tersebut agar dimana karyawan bisa bekerja lebih semangat bekerja.

Karna Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan

dari organisasi (Greenberg,1990; Niehoff and Moorman, 1993 dalam Alotaibi, 2001). Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan apapun karna keadilan distributif merupakan penilaian karyawan.

Penilaian karyawan dalam keadilan distributif atau imbalan yang diberikan kepada tiap karyawan dalam suatu kelompok sesuai dengan tingkat kerja karyawan yang sudah kerjakan atau ditunjukkan kepada karyawan diperusahaan agar dilihat suatu kerja. Keadilan distributif sebagai penilaian mengenai seberapa adilnya gaji yang diberikan yang sesuai dengan kerja pada karyawan yang ditrima.

Dalam hipotesis ini, peneliti mencoba untuk menguji antara Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderator di Dinas, Pemuda dan Olahraga DIY seperti penelitian pada sebelumnya oleh (Roro 2016). Mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa etika kerja berhasil sebagai variabel moderator antara pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan

kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Hal yang sama bahwa etika kerja berhasil memoderasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY. Dan hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa etika kerja tinggi lebih besar pengaruhnya dalam memoderasi keadilan distributif maupun keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Bahwanya keadilan distributif bisa disimpulakan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana keadilan distributif itu apa yang diberikan oleh karyawan tersebut seperti kompensasi dll yang diberikan pada karyawan dan sesuai hasil pekerjaan yang kita berikan atau sesuai upah yang diberikan pada karyawan.

H1 : Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Hubungan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001). Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya.

Keadialan prosedural merupakan prosedur yang ada pada perusahaan unuk meningkatkan kepuasan kerja yang ada dimana tempat dia bekerja namun disamping itu keadilan prosedural untuk mengatur atau mengarah kepada prosedur yang ada diperusahaan.

Keadilan Prosedural Menurut Greenberg (1990) adalah mendefinisikan keadilan prosedural sebagai fokus kepada prosedur yang digunakan membuat keputusan.Sebuah prosedur yang dikatakan adil, berdasarkan informasi yang akurat, dapat dibenrakan sesuai dengan moral dan etika yang ada.Selain itu definisi dari adanya keadilan prosedural tersebut tentu adanya penagaruh terhadap kepuasan kerja juga.

Menurut (Kadaruddin,dkk,2013). Bahwa telah melakukan penelitian dengan objek pegawai pajak, menemukan hasil bahwa analisis data secara statistik membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya adalah semakin pegawai merasakan adanya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan pada prosedur yang ada pada lingkup dunia pekerjaan.

Hal ini berarti keadilan prosedural berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu

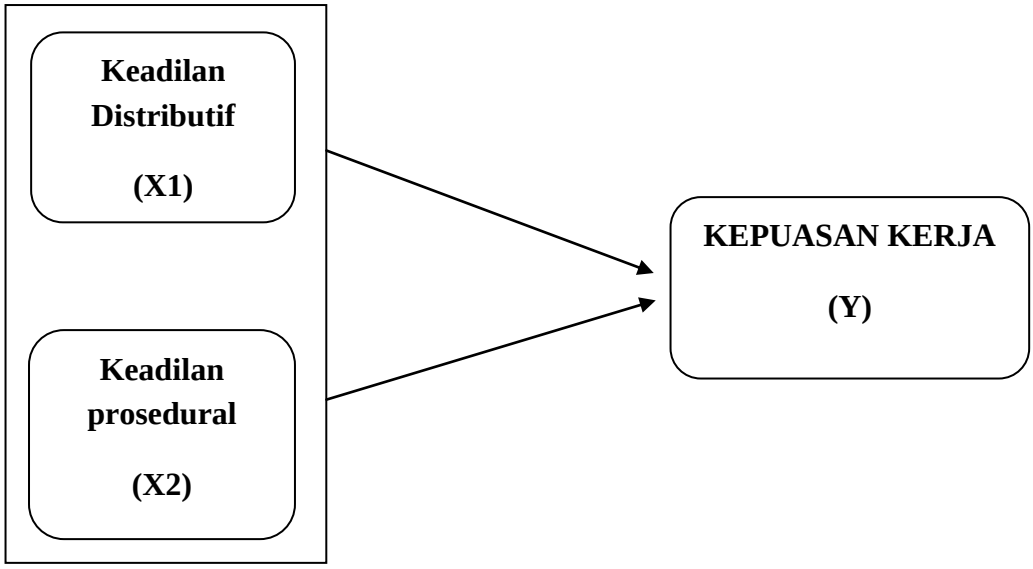
dengan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah salah satunya pekerjaan yang dilakukan karyawan dan jenis pekerjaan yang dilakukan dapat menilai kepuasan bahwa pekerjaan tersebut sudah memenuhi target atau lebih. Faktor yang mengarah pada pekerjaan yang dijalani karyawan, apakah memiliki elemen yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan mampu mengerjakan dengan baik. Jadi hubungan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan bisa menguntungkan terhadap keadilan yang ada atau prosedur-prosedur dan semakin tinggi keadilan prosedural yang dirasakan maka akan timbul perasaan senang karyawan terhadap pekerjaan.

Keadilan prosedural merupakan konsep keadilan yang berkaitan dengan prosedur yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya (Neo et al, 2011). Banyak teori yang menyatakan hal yang sama bahwa keadilan prosedural itu penting dalam membentuk kepuasan kerja.Semakin tinggi keadilan prosedural maka yang dirasakan maka akan timbul perasaan senang karyawan terhadap pekerjaan**.**

H2 : Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

D. Model Penelitian

Berdasarkan topik yang telah dibahas sebelumnya,maka peneliti akan membuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.1 Model Penelitian

Berdasarkan pada model penelitian diatas dapat disusun hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.