

**PENGARUH Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural,
dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan**

(Studi Kasus Pada PT. Karmand Mitra Andalan di Surabaya)

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh:

ANGGIE SETYA ALFIANITA

NPM : 14420101

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2018

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL,
DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Karmand Mitra Andalan di Surabaya)

Diajukan Oleh:

ANGGIE SETYA ALFIANITA

NPM : 14420101

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



DIJAH JULINDRASTUTI, SE., MAK

Tanggal, 11 - 4 - 2018

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. SITI DJAMILAH, SE., M.Si

Tanggal, 19 - 7 - 2018

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN
KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Karmand Mitra Andalan di Surabaya)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ANGGIE SETYA ALFIANITA

NPM: 14420101

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



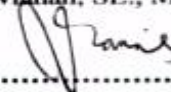
Dijah Julindrastuti, SE., MAk.

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Siti Djamilah, SE., M.Si

Evianah, SE., M.Si



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Tanggal, 19 Juli 2018



Dr. Siti Djamilah, SE., M.Si

Ketua Program Studi

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Angie Setya Alfianita
NPM : 14420101
Alamat : Perumahan Cerme Indah Jl. Delima J/21, Gresik
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Karmand Mitra Andalan di Surabaya)** adalah benar-benar karya saya dan bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 5 April 2018

METERAI
TEMPEL
Rp. 6.000
6000
DJP
(Angie Setya Alfianita)

NPM : 14420101

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bersabar, terus berusaha kemudian tawakkal, manusia bisa berencana namun Allah yang memiliki ketetapan. Yakini ketetapan-Nya itu adalah yang terindah, maka kamu akan senantiasa bersyukur setiap waktunya.”

-Al Baqarah 2 : 153

“Do The Best, Pantang Menyerah, dan Nothing Impossible”.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua penulis

Mama dan Ayah Tercinta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis, sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Karmand Mitra Andalan di Surabaya)”. Skripsi ini disusun dan diajukan kepada Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Hanya karena kekuatan yang diberikan oleh Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Namun demikian, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sangat sederhana, sesederhana pemikiran penulis.

Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. H. Sri Harmadji, dr, Sp, THT-KL.(K), Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
2. Drs. Ec. Iman Karyadi, Ak, MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Dr. Siti Djamilah, SE., M.Si., Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Dijah Julindrastuti, SE., MAk., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk, arahan, serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Dwi Bhakti Iriantini, M.Si., selaku dosen wali yang memberikan ijin memprogram skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan lainnya khususnya di bagian tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
7. Ir. Heru P. Purnomo, selaku pemilik dan direktur utama PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
8. Seluruh karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
9. Terima kasih yang sangat besar untuk kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan masukan, doa, serta semangat yang tiada henti.
10. Adikku Adella Dwisetia Wiratna yang selalu memberikan semangat.
11. Untuk orang spesial yang selalu memberikan semangat, masukan, serta perhatian.
12. Sahabat tercintaku Dina Apriliya, Silvy Aulia Kurniawan, dan Fitri Tania Wauyo yang tiada henti selalu memberikan perhatian dan semangat tiada henti.
13. Teman-teman Manajemen B angkatan 2014 yang selalu memotivasi dan penuh canda selama proses perkuliahan.
14. Seluruh teman-teman yang ada di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
15. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis, semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahalanya kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Surabaya, 5 April 2018

Penulis

Anggie Setya Alfianita

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan skripsi	ii
Halaman Susunan Dewan Penguji	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xvii
Daftar Tabel	xviii
Daftar Lampiran	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penelitian	8

BAB 11 TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Keadilan Organisasional	10
2.1.1.1 Definisi Keadilan Organisasional	10
2.1.1.2 Definisi Keadilan Distributif	12
2.1.1.2.1 Prinsip Keadilan Distributif	14
2.1.1.2.2 Dimensi Keadilan Distributif	15
2.1.1.2.3 Indikator Keadilan Distributif	15
2.1.1.3 Definisi Keadilan Prosedural	16
2.1.1.3.1 Prinsip Keadilan Prosedural	18
2.1.1.3.2 Dimensi Keadilan Prosedural	19
2.1.1.3.3 Indikator Keadilan Prosedural	20
2.1.1.4 Definisi Keadilan Interaksional	21
2.1.1.4.1 Prinsip Keadilan Interaksional	21
2.1.1.4.2 Dimensi Keadilan Interaksional	22
2.1.1.4.3 Indikator Keadilan Interaksional	23
2.1.2 Kepuasan Kerja	24
2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	24
2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja	25

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	26
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.1.2.5 Konsekuensi Kepuasan Kerja	28
2.1.2.6 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	29
2.1.2.7 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	30
2.1.2.8 Indikator Kepuasan Kerja	31
2.2 Keterkaitan Antar Variabel	32
2.2.1 Hubungan Antara Keadilan Distributif dengan Kepuasan Kerja Karyawan	32
2.2.2 Hubungan Antara Keadilan Prosedural dengan Kepuasan Kerja Karyawan	32
2.2.3 Hubungan Antara Keadilan Interaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan	33
2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan	34
2.4 Model Analisis	37
2.5 Hipotesis Penelitian	37
BAB 111 METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Populasi dan Sampel	38

3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling	39
3.3 Identifikasi Variabel	39
3.4 Definisi Operasioanl Variabel	40
3.5 Jenis dan Sumber Data	44
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	45
3.7 Teknik Analisis	46
3.7.1 Uji Instrumen	46
3.7.1.1 Uji Validitas	46
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.2.1 Uji Multikolinieritas	47
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas	48
3.7.2.3 Uji Autokolerasi	48
3.7.2.4 Uji Normalitas	49
3.7.3 Uji Model	50
3.7.3.1 Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda	50
3.7.4 Uji Hipotesis	50

3.7.4.1 Uji Pengaruh Simultan (F Test)	50
3.7.4.2 Uji Pengaruh Parsial (T Test)	52
3.7.4.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	53
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Profil PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	54
4.2 Hasil Penelitian	65
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	65
4.2.2 Deskriptif Jawaban Responden	70
4.2.3 Uji Validitas	76
4.2.3.1 Uji Validitas Keadilan Distributif (X_1)	76
4.2.3.2 Uji Validitas Keadilan Prosedural (X_2)	77
4.2.3.3 Uji Validitas Keadilan Interaksional (X_3)	78
4.2.3.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	79
4.2.4 Uji Reliabilitas	80
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	81
4.2.5.1 Uji Normalitas	81
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas	82
4.2.5.3 Uji Autokolerasi	83
4.2.5.4 Uji Heterokedastisitas	84

4.3	Analisis Model Penelitian	86
4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda	86
4.4	Uji Hipotesis	88
4.4.1	Pengujian Hipotesis Pertama (F Test)	88
4.4.2	Pengujian Hipotesis Kedua (T Test)	90
4.4.3	Koefisien Determinasi Berganda	96
4.5	Pembahasan	96
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		99
5.1	Simpulan	99
5.2	Saran	100
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.6	Katagori Mean Masing-Masing Variabel	70
Tabel 4.7	Jawaban Responden Mengenai Keadilan Distributif	71
Tabel 4.8	Jawaban Responden Mengenai Keadilan Prosedural	72
Tabel 4.9	Jawaban Responden Mengenai Keadilan Interaksional	73
Tabel 4.10	Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Keadilan Distributif	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Keadilan Prosedural	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Keadilan Interaksional	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	79
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas	80

Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.18	Hasil Uji Autokolerasi	83
Tabel 4.19	Hasil Uji Heterokedastisitas	84
Tabel 4.20	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.21	Hasil Uji Hipotesis Simultan (F Test)	88
Tabel 4.22	Hasil Uji Hipotesis Parsial (T Test)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Analisis Penelitian	37
Gambar 3.1	Kurva Distribusi Uji Simultan (F Test)	51
Gambar 3.2	Kurva Distribusi Uji Parsial (T Test)	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	58
Gambar 4.2	Kurva Distribusi Uji Simultan Variabel	89
Gambar 4.3	Kurva Distribusi Uji Parsial Variabel	
	Keadilan Distributif	92
Gambar 4.4	Kurva Distribusi Uji Parsial Variabel	
	Keadilan Prosedural	94
Gambar 4.5	Kurva Distribusi Uji Parsial Variabel	
	Keadilan Interaksional	95

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Dari PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Tabulasi Responden
- Lampiran 4 Data Tabulasi Skor
- Lampiran 5 Output Deskriptif Responden
- Lampiran 6 Output Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Output Uji Validitas
- Lampiran 8 Ouput Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 Output Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10 Output Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11 Tabel Distribusi Uji Simultan (F Test)
- Lampiran 12 Tabel Distribusi Uji Parsial (T Test)

ABSTRAK

Kondisi industri dibidang chemical maintenance di era modern kini mengakibatkan persaingan yang semakin ketat yang menuntut peningkatan kinerja dan efektivitas karyawan agar dapat bertahan dan terus maju. Tuntutan perusahaan terhadap karyawan memunculkan berbagai reaksi dari karyawan itu sendiri diantaranya mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional yang berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan procedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Karmand Mitra Andalan di Surabaya).

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. karmand Mitra Andalan di Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan berdasarkan metode pengambilan sampel simple random sampling karena penulis menganggap semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 60 karyawan secara acak. Pengumpulan data menggunakan skala likert 1-5 point untuk mengukur 18 pernyataan. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: keadilan distributif, keadilan procedural, keadilan interaksional, kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Industrial conditions in the field of chemical maintenance in the modern era is now resulting in increasingly fierce competition yhat demand increased performance and effectiveness of employees in order to survive and move forward. The company`s demands on employees lead to a variety of reactions from employees themselves, among others about distributive justice, procedural justice, and interactional justice that impact on job satisfaction perceived employees during the work in the company. The purpose of the research is to know the influence of distributive justice, procedural justice, and interactional justice to employee job satisfaction (study at PT. Karmand Mitra Andalan in Surabaya).

Population in this research is employee PT. Karmand Mitra Andalan in Surabaya with the number of samples of 60 employees based on simple random sampling method because the author considers all elements in the population haave the same opportunity. The data in this study were collected through questionnaires distributrd and implemented to 60 employees at random. Collecting data using a likert scale of 1-5 points to measure 18 statements. Data testing techniques used in this study include multiple linear regression test, T test, and F test with SPSS program version 23.

The results of this study indicate that distributive justice, proucedural justice, and interactional justice significantly affect employee job satisfaction.

Keywords: Distributive justice, procedural justice, interactional justice, job satisfaction.