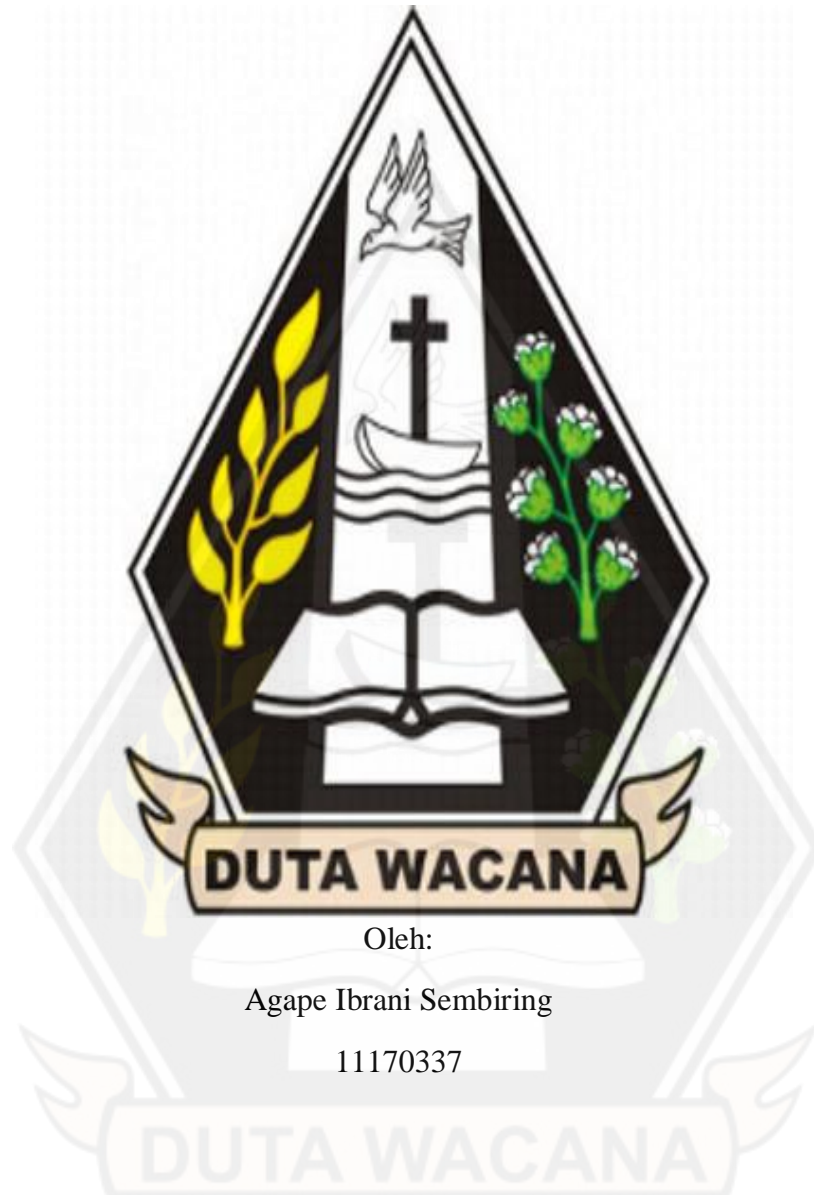


**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI *COVID-19***



Oleh:

Agape Ibrani Sembiring

11170337

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Agape Ibrani sembiring

11170337

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agape Ibrani Sembiring
NIM : 11170337
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**“PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 28 Januari 2022

Yang menyatakan


(Agape Ibrani Sembiring)
NIM.11170337

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

AGAPE IBRANI SEMBIRING

11170337

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis




Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 3 Desember 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA : 
(Ketua Tim/Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D : 
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. : 
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

Disahkan Oleh:

Yogyakarta, 22 Desember 2021

Dekan,

Ketua Program Studi



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)

(Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19”

Yang saya kerjakan untuk dapat melengkapi sebagian syarat yang ditentukan untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan maupun duplikasi dari Karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia untuk dikenai sanksi terhadap pencabutan gelar ini.

Yogyakarta, 17 November 2021



Agape Ibrani Sembiring

11170337

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

"SEGALA PERKARA DAPAT KUTANGGUNG DI DALAM DIA
YANG MEMBERI KEKUATAN KEPADAKU."

(Filipi 4:13)

"SERAHKANLAH PERBUATANMU KEPADA TUHAN,
MAKA TERLAKSANALAH SEGALA RECANAMU."

(Amsal 16:3)

"WHEN I SAY I'AM DO SOMETHING I DO IT, I DON'T GIVE A DAMN WHAT YOU
THINK, I'M DOING THIS FOR ME."

(EMINEM)

"PENGHARGAAN PALING TINGGI BAGI SEORANG PEKERJA KERAS BUKANLAH
APA YANG DIA PEROLEH DARI PEKERJAAN ITU, TAPI SEBERAPA
BERKEMBANGNYA IA DENGAN KERJA KERASNYA ITU."

(John Ruskin)

"JANGAN MENJALANI HIDUP DENGAN PENYESALAN DAN JADIKAN SETIAP
MENITNYA BERARTI KARENA SEGALANYA YANG TELAH TERJADI MEMILIKI
ALASAN DI BALIKNYA."

(Agape)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Trimakasih Kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu mengasihi dan menyertai penulis senantiasa sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi sehingga bisa diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Idup Sembiring dan Ibu Aslina Br Tarigan yang selalu mendoakan saya tanpa lelah, memberi nasehat dan memberi semangat dalam menyusun skripsi serta motivasi berharga bagi diri saya untuk tidak pernah menyerah.
3. Saudara kandung saya, Yeni Ariani Br Sembiring dan Anugerah Imanuel Sembiring yang telah memberikan dukungan dan selama berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana
4. Dosen Pembimbing, yakni Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T., yang telah mengarahkan, membantu, memberikan motivasi, serta menyediakan waktu untuk membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.
5. Semua dosen Fakultas Bisnis yang sudah menjadi penyalur ilmu pengetahuan dan juga pengalaman bagi penulis dari awal hingga akhir kuliah.
6. Teman terdekat saya Benyamin yang tidak pernah lelah menemani dan membantu saya dalam pengerjaan Skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat saya Wulan, Geril, Moses, Yuyun yang menyemangati saya dalam melakukan semua hal terkait pengerjaan Skripsi dan selama masa perkuliahan di Universitas Kristen Duta Wacana.

8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas semua berkat, kasih dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19”

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis mengharapkan masukan maupun kritik serta saran yang membangun agar kedepannya dapat dijadikan lebih baik. Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada kepada semua pihak yang membantu selama proses penyusunan skripsi ini:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberkati setiap langkah dalam pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Dra. Purwani Retno Andalas M.M selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester.
6. Seluruh Dosen yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan baik dari teori-teori maupun praktek bagi peneliti dan admin Fakultas bisnis yang membantu segala urusan administrasi yang peneliti butuhkan.
7. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berharap nantinya skripsi ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi pembaca serta semua pihak yang membutuhkan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



DAFTAR ISI

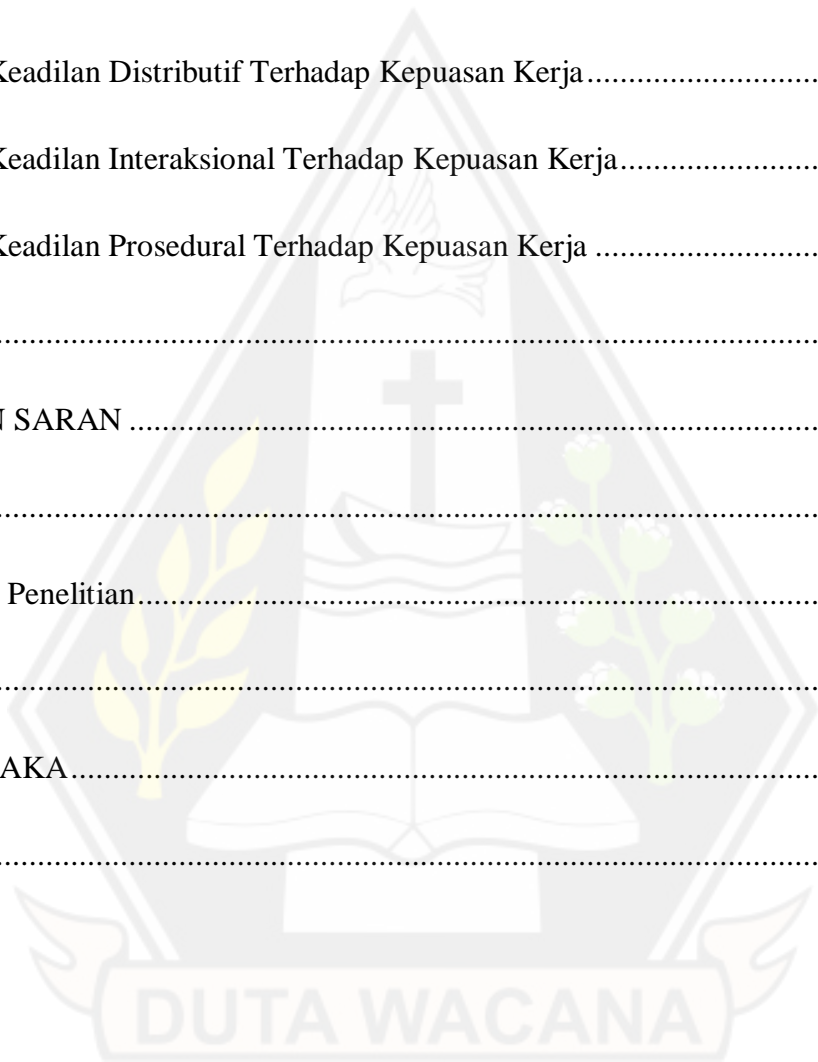
HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5

1.5.1 Manfaat praktis	5
1.5.2 Manfaat Teoritis	5
1.6 Batasan Masalah.....	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	9
2.2 Keadilan Distributif	10
2.2.1 Pengertian Keadilan Distributif	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keadilan Distributif	11
2.2.3 Indikator Keadilan Distributif	11
2.3.1 Pengertian Keadilan Interaksional	12
2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keadilan Interaksional	13
2.3.3 Indikator Keadilan Interaksional	13
2.4 Keadilan Prosedural.....	13
2.4.1 Pengertian Keadilan Prosedural	13
2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keadilan Prosedural	14

2.4.3 Indikator Keadilan Prosedural.....	14
2.5 Penelitian Terdahulu	15
2.6 Hipotesis dan Model Penelitian.....	16
2.6.1 Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja	16
2.6.2 Keadilan Interaksional dan Kepuasan Kerja	16
2.6.3 Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja.....	17
2.6.4 Model Penelitian.....	17
2.6 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	18
BAB III	20
METODE PENELITIAN	20
3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	20
3.3 Variabel Penelitian.....	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1 Populasi.....	21
3.4.2 Sampel.....	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6 Sumber Data.....	22
3.7 Uji Instrumen Penelitian	23

3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.8 Teknik Analisis Data	24
3.8.1. Analisis Deskriptif	24
3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda	24
3.8.3 Uji Hipotesis.....	25
BAB IV	28
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Analisis Deskriptif.....	28
4.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
4.1.2 Identifikasi Berdasarkan Umur/Usia	29
4.1.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
4.1.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja	30
4.1.5 Identifikasi Berdasarkan Instansi Perusahaan	31
4.2 Uji Instrumen Penelitian	32
4.2.1 Uji Validitas	32
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	35
4.2.3 Uji Regresi Berganda.....	36
4.3 Uji Hipotesis.....	37

4.3.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)	37
4.3.2 Uji F	38
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	39
4.4 Pembahasan	40
4.4.1 Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja	40
4.4.2 Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
4.4.3 Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja	42
BAB V	43
PENUTUP DAN SARAN	43
5.1 Kesimpulan	43
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	43
5.3 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	22
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4. 2 Berdasarkan Umur/Usia	29
Tabel 4. 3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	30
Tabel 4. 4 Berdasarkan Lama Bekerja.....	31
Tabel 4. 5 Berdasarkan Instansi Perusahaan.....	31
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif.....	32
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Interaksional	32
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural	33
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas	35
Tabel 4. 11 Hasil Regresi Berganda	36
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T).....	37
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	38
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian18



“PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI *COVID-19*”

Agape Ibrani Sembiring

11170337

Email: Agapemilala99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan selama masa pandemi Covid-19.

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan ini berjumlah 100 orang karyawan selama masa pandemi *Covid-19*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikan 5% menemukan bahwa: (1) Keadilan Distributif memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar .586 pada tingkat signifikansi .000. Karena tingkat signifikansi $.000 < 0,05$. (2) Keadilan interaksional memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar .273 pada tingkat signifikansi .028. Karena tingkat signifikansi $.028 < 0,05$. (3) Keadilan prosedural memiliki nilai *standardized coefficient beta* sebesar -.119 pada tingkat signifikansi .216. Karena tingkat signifikansi $.216 > 0,05$.

Kata Kunci: Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja.

“PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”

Agape Ibrani Sembiring

11170337

Email: Agapemilala99@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of distributive justice, interactional justice, and procedural justice on employee job satisfaction during the Covid-19 pandemic.

The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sample used is 100 employees during the Covid-19 pandemic. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Analysis of the data used in this study is multiple regression analysis.

The results of the study with a significant level of 5% found that: (1) Distributive Justice has a standardized coefficient beta value of .586 at a significance level of .000. Because the significance level is $.000 < 0.05$. (2) Interactional justice has a standardized coefficient beta value of .273 at a significance level of .028. Because the significance level is $.028 < 0.05$. (3) Procedural justice has a standardized coefficient beta of -.119 at a significance level of .216. Because the significance level is $.216 > 0.05$.

Keywords: *Distributive Justice, Interactional Justice, Procedural Justice and Job Satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dua tahun belakangan ini merupakan masa-masa sulit yang dilalui dunia, dimana virus *Covid-19* menjadi sebuah wabah yang banyak mengubah tatanan kehidupan manusia. Semakin hari kasus *Covid-19* semakin meningkat, sehingga berbagai kebijakan mulai diberlakukan. Bekerja dari rumah, belajar dari rumah, serta mengikuti prokes seperti wajib menjaga jarak, wajib menggunakan masker, dan wajib membersihkan tangan merupakan peraturan dari pemerintah yang harus dilakukan di masa pandemi. Kondisi ini yang membuat tahun 2020 saat awal pandemi *Covid-19* hampir seluruh negara melakukan *lockdown* atau karantina wilayah yang menyebabkan lumpuhnya aktivitas di seluruh dunia.

Tak terbantahkan bahwa *pandemic Covid-19* memberikan efek negatif dalam tatanan kehidupan masyarakat. Dalam dunia perekonomian dampak yang dirasakan sangat besar, dimana hasil dari produksi dan perputaran keuangan tidak berjalan dengan baik. Adanya pandemi *Covid-19* banyak menyebabkan perusahaan-perusahaan harus mengambil keputusan sepihak sehingga isu-isu ketidakadilan dalam perusahaan atau organisasi banyak dirasakan oleh karyawan.

Persepsi mengenai keadilan organisasi banyak mendapatkan perhatian dari karyawan selama masa pandemi karena keadilan di tempat kerja sangat diperlukan. Keadilan otoritatif merupakan tindakan yang tepat di lingkungan kerja yang memperbolehkan secara memadai untuk memperluas partisipasi antar pertemuan (Cropanzano, 2007). Persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan perilaku

yang menyimpang dari para karyawan seperti mengabaikan perintah atasan, datang terlambat, dan lain sebagainya.

Menilai keadilan organisasi setidaknya dapat dilihat dari evaluasi imbalan, proses, dan hubungan interpersonal. Keadilan hierarkis dapat diisolasi menjadi beberapa bagian, khususnya keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural (Inoue, 2010). Keadilan distributif adalah ekuitas yang menggambarkan penunjukan aset dan pintu terbuka, misalnya upah yang representatif (Lewis, 2013). Keadilan interaksional dicirikan sebagai kesan tunggal tentang seberapa banyak pekerja diperlakukan dengan bangga, perhatian, dan hormat (Robbins, 2008). Keadilan prosedural merupakan kesan kesopanan pada strategi yang berguna agar dapat menentukan pilihan kepada para individu dari asosiasi merasa terlibat dengannya (Budiarto dan Wardani, 2005). Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Anggia dan Adenyana (2016) authoritative equity berpengaruh positif dan kritis terhadap pemenuhan pekerjaan representatif. Dimana keadilan organisasional sangat mempengaruhi kualitas kepuasan para karyawan.

Menurut Dewi dan Sudibya (2016) Pemenuhan pekerjaan adalah salah satu perspektif pekerja yang telah menjadi subjek eksplorasi terkait dengan keadilan hierarkis. Ujian terbesar yang dihadapi organisasi saat ini adalah cara menahan pekerja yang memiliki skill hebat di masa pandemi Covid-19. Pemenuhan pekerjaan diharapkan dapat menciptakan perilaku representatif yang bermanfaat dalam suatu organisasi. Bagi organisasi, pemenuhan pekerjaan pekerja dapat berarti mereka terangsang dan fokus untuk membuat eksekusi yang unggul. Namun, di era pandemi *Covid-19* karyawan merasakan kepuasan kerja oleh karyawan sangat menurun. Dimana banyaknya perubahan yang menggambarkan keadaan negatif dalam perusahaan yang menimbulkan kurangnya kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Pemenuhan pekerjaan ialah nilai yang menentukan sentimen dan perspektif tiap orang yang bermasalah ataupun ceria, puas atau kecewa bekerja (Rivai, 2009).

Dari gambaran tersebut bisa dikatakan bahwasanya pemerataan distributif, pemerataan interaksional dan pemerataan prosedural dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan atau dengan demikian pemerataan distributif, pemerataan interaksional dan keadilan prosedural mempengaruhi latihan-latihan pekerja atau pelaksanaan perwakilan. Kelangsungan hidup dan efisiensi dalam suatu organisasi atau asosiasi sangat dipengaruhi oleh pemenuhan pekerjaan dan kekecewaan pekerjaan yang dapat menyebabkan berkurangnya jaminan dan kegembiraan untuk bekerja (Nitisemito, 1992). Keadilan otoritatif adalah elemen penting dalam memahami mentalitas dan perilaku perwakilan dalam asosiasi. Pemenuhan pekerjaan ialah salah satu faktor yang sering ditemukan dalam perilaku otoritatif.

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta yang penduduknya memiliki berbagai latar belakang pekerjaan. Dari bermacam-macam latar belakang perusahaan tempat mereka bekerja menjadikan penelitian ini memiliki skot yang luas dan validitas eksternal yang memadai.

Urgensi dilakukannya Penelitian ini untuk mengetahui dampak pemerataan distributif, pemerataan interaksional dan pemerataan prosedural terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di era *pandemic Covid-19*. *Pandemic Covid-19* adalah musibah yang mengakibatkan efek yang buruk bagi aspek kehidupan manusia, sehingga menyebabkan banyak tekanan yang terjadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui bahwa karyawan perlu diperlakukan secara adil baik secara fisik maupun materi agar kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Perusahaan perlu untuk memikirkan bagaimana agar kepuasan pekerjaan representatif yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dapat terpenuhi secara baik. Kepuasan pekerja

merupakan kunci utama dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan. Dimana saat kepuasan kerja terpenuhi maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Keadilan distributif dan interaksional penting untuk aspek-aspek yang dapat menimbulkan pemenuhan kerja pegawai dalam suatu kewajibannya.

Penelitian melihat bahwa status *pandemic Covid-19* yang sedang dilalui dunia saat ini telah mengalami banyak perubahan dalam keseharian masyarakat. Dengan banyaknya perubahan yang diberlakukan oleh perusahaan di masa pandemi menyebabkan banyak karyawan harus beradaptasi dan mulai terbiasa dengan perubahan-perubahan tersebut. Namun, dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi, perusahaan tetap harus menjalankan keadilan perusahaan seperti keadilan distributive, keadilan prosedural dan keadilan interaksional agar pemuasan kinerja karyawan tetap terpenuhi di era *pandemic Covid-19*.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Karena adanya pandemi Covid-19 menyebabkan pendapatan perusahaan menjadi berkurang sehingga terjadi pengurangan atau pemotongan upah karyawan.
2. Dibutuhkannya keadilan perusahaan pada saat dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Dimana perusahaan harus secara subjektif dalam melakukan penilaian, karena penilaian tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan.
3. Pembuatan peraturan yang baru didalam perusahaan selama masa pandemi harus dibuat secara adil dan aturan yang dibuat harus konsisten.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah keadilan distributif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di era *pandemic Covid-19*?

2. Apakah keadilan interaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di era pandemic *Covid-19*?
3. Apakah keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di era pandemic *Covid-19*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dilakukannya Penelitian ini untuk menentukan dampak dari keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural terhadap pemenuhan pekerjaan representatif selama masa pandemic *Covid-19*.

1.5 Manfaat Penelitian

Keuntungan pemeriksaan ini dibagi menjadi dua klasifikasi, keuntungan fungsional primer dan keuntungan hipotetis kedua.

1.5.1 Manfaat praktis

1. Tambahan data bagi organisasi mengenai keadilan distributif dan keadilan interaksional dapat menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi dengan baik.
2. Bagi pembaca cenderung dijadikan bahan dan acuan untuk memimpin kajian lebih lanjut mengenai dampak pemerataan distributif dan pemerataan interaksional terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di era pandemic *Covid-19*.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Keuntungan hipotetis pada pemeriksaan ini adalah:

1. Menambah pemahaman dan informasi hipotesis sehubungan dengan keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural.

2. Menjadi bahan tambahan untuk penulisan di bidang SDM, khususnya dalam hal-hal yang berkaitan dengan alasan pemenuhan pekerjaan yang representatif.
3. Dapat meningkatkan konsekuensi eksplorasi masa lalu sehubungan dengan dampak kesetaraan distributif, kesetaraan interaksional dan kesetaraan prosedural pada pemenuhan pekerjaan pekerja.

1.6 Batasan Masalah

Dalam ulasan ini, pembuat konten mengarahkan hambatan dalam ulasan, untuk lebih spesifik:

1. Contoh yang dijadikan artikel dalam penelitian ini adalah semua perwakilan yang terkena dampak dari pandemi Covid-19.
2. Sampel berjumlah minimal 100 responden, laki-laki dan perempuan dari beberapa perusahaan.
3. Kota Yogyakarta menjadi tempat penelitian ini.
4. Jenis pemeriksaan yang dijadikan pada penelitian ini ialah tinjauan dan pertimbangan dalam memutuskan contoh pada penelitian ini adalah perwakilan yang terkena dampak pandemi Covid-19.
5. Penunjuk yang digunakan untuk survei dalam penelitian ini disesuaikan dari penanda keadilan distributif, keadilan interaksional dan kepuasan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan tentang dampak Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Selama Masa *Pandemic Covid-19* di Kota D.I. Yogyakarta memiliki total 100 responden dari berbagai latar belakang pekerjaan, terutama perempuan, berusia antara 25 sampai 35 tahun, pada masa kerja kurang dari 10 tahun, dan pendidikan terakhir S1. Kesimpulannya adalah:

1. Keadilan Distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa *Pandemic Covid-19*
2. Keadilan Interaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa *Pandemi Covid-19*
3. Keadilan Prosedural mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan kepada Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa *Pandemic Covid-19*

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada banyak keterbatasan dalam desain, proses dan penyelesaian penelitian ini. Di antaranya adalah:

1. Dikarenakan pandemi *Covid-19*, penulis tidak dapat melakukan pertemuan secara langsung dengan masyarakat guna mengidentifikasi dan mewawancarai setiap responden secara langsung. Kuisisioner disebarluaskan secara daring melalui Google Sheets, yang kemudian diisi oleh responden melalui daring.

2. Karena keterbatasan jumlah variabel, maka peneliti hanya menggunakan 3 variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, pengidentifikasian ini hanya berfokus terhadap variabel yang telah diterapkan sebelumnya dan tidak mengerti variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

5.3 Saran

1. Penelitian Selanjutnya

- a. Variabel lain ditambahkan sehingga dampak lain dari variabel di penelitian ini dapat dilihat untuk mengerti dampak variabel lain terhadap kepuasan kerja.
- b. Dibutuhkan lebih banyak sampel daripada penelitian ini, agar pengidentifikasian yang dilaksanakan mempunyai data yang akurat.
- c. Untuk penelitian selanjutnya dianjurkan meneliti salah satu instansi atau perusahaan saja, agar lebih fokus dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan bagi perusahaan lebih mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan keadilan organisasional baik keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural guna dapat memberikan keadilan bagi setiap karyawan sehingga kepuasan kerja pegawai semakain tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.S., (1965) *Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Adnyana, P., (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy Dan Locus Of Control Pada Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 1160-1188
ISSN: 2302-8912
- Anggi, I. A., & Adenyana, I. G. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *E-jurnal Manajemen (UNUD)*, 2016)
- Arikunto, S., (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R. A., & Greenberg, J., (1990), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work, Third Edition*, Allyn and Bacon.
- Bies, R. J., & Moag, J. F., (1986). *Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness. Research on Negotiations in Organizations*, 143-55. Greenwich, CT: JAI Press.
- Budiarto, Y., & Wardani, R.P., (2005). *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan*
- Cropanzano, R. Bowen, D. E., & Gilliland, S. W., (2007). *The Management of Organizational Justice. Academy Of Management Perceptives*.
- Crow, M. M., & Lee, C-B., & Jin J. J., (2012). *Organizational justice and organizational commitment among South Korean Police officers*. 35(2), pp: 402-423.
- Cruceru, R., & Macarescu, C., (2009). *Interactional Justice: The Link Between Employee Retention and Employment Lawsuits. Romanian Economic and Business Review*, Vol 4 (4): pp. 95-102.
- Dewi, I. A. A. W., & Sudibya, I. G. A., (2016). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Iterakasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Vol 5 No 6* (2016)

- Fatt, C. K., Wong Sek Khin, E., & Tioh Ngee Heng., (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), pp: 56-63.
- Ghozali, I., (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Umar, H., (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Keith, D. & Newstrom, J. W., (Dharma, A., Penerjemah)., (1994). *Perilaku dalam Organisasi. Edisi ketujuh. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, M., (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Lewis, R. P., (2013). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol 8 (1): Hal. 1-13
- Muslimin, A., (2017). "Peningkatan Hasil Belajar dengan Menggunakan Media KIT IPA di SD Negeri Mapala Makassar". *Jurnal Office* Vol.3 No.1
- Moorman, C., Deshpande, R., & Zaltman, G., (1993). Factors Affecting Trust in Market Research Relationships. *Journal of Marketing*, January, Vol. 57, No.1, pp. 81-101.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H., (1993). 'Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Nitisemito, A.S., (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFU UGM, Yogyakarta.
- Rivai, V., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

- Sanders, M. R., Montgomery, D. T., & Brechman- Taussaint, M. L., (2002). The mass media and the prevention of child behavior problems: the evaluation of a television series to promote positive outcomes for parents and their children. *Journal Of Child Psychology and Psychiatry*. Vol 41, 939- 948
- Spector, P. E., (1996), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, John Wiley & Sons, Inc.: United State of America.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanti, M.L., & Tri S., (2013). Dukungan Keluarga Meningkatkan Kepatuhan Diet Pasien Diabetes Mellitus di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri. *Jurnal STIKES*. Vol. 6, No. 1.
- Sutrisno, E., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wayan, I. W.S., & Rahyuda, A. S., (2018) *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Iteraksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk Ii Udayana Denpasar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia