

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRHA WIGUNA
INDONESIA**

Handwritten signature



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Decky Bagja Setiadi
2013120242**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-
XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2019**

**THE EFFECT OF PROCEDURAL JUSTICE AND WORK
SATISFFACTION TOWARDS EMPLOYEES PERFORMANCE
OF PT. GRHA WIGUNA INDONESIA**

Handwritten signature



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By:

**Decky Bagja Setiadi
2013120242**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XV/S/XI/2013
BANDUNG
2019**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRHA
WIGUNA INDONESIA**

Oleh:

Decky Bagja Setiadi

2013120242

Bandung, 3 Januari 2019

Ketua Program Studi Manajemen,

Dra. Triyana Iskandarsyah, M.Si.

Pembimbing ,

A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

PERNYATAAN:

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Decky Bagja Setiadi
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 14 Januari 1995
Nomor Pokok : 2013120242
Program Studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRHA WIGUNA
INDONESIA

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs,
M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200

Bandung, 3 Januari 2019



(Decky Bagja Setiadi)

ABSTRAK

PT. Grha Wiguna Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *interior design & production*. Telah berdiri sejak tahun 2007 & berdomisili di Bandung. Perusahaan ingin mengetahui tingkat keadilan prosedural dan kepuasan kerja di PT. Grha Wiguna Indonesia, serta ingin mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tingkat keadilan prosedural dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran teori atau hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer yang digunakan untuk menunjang penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan PT. Grha Wiguna Indonesia serta dari hasil kuisisioner yang disebar kepada pegawai perusahaan. Dengan menggunakan data populasi yang berjumlah 27 karyawan diperoleh hasil bahwa kedua variabel independen yaitu keadilan prosedural dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 92% (*Adjusted R²*). Secara parsial, variabel independen keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara berturut-turut memberikan pengaruh sebesar (0.466), dan (0,110).

Kata kunci : keadilan prosedural, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

PT. Grha Wiguna Indonesia is a company engaged in the field of interior design & production. Has been established since 2007 & is domiciled in Bandung. The company wants to know the level of procedural justice and job satisfaction at PT. Grha Wiguna Indonesia, and want to know the influence of these two variables on employee performance. Previous research stated that the level of procedural justice and job satisfaction can affect employee performance. The research method used in this research is verification research. Verification research is research that aims to check the truth of the theory or the results of research that has been done before. Primary data used to support this research comes from the results of interviews with the leadership of the company PT. Grha Wiguna Indonesia and from the results of questionnaires distributed to company employees. By using population data totaling 27 employees the results show that the two independent variables namely procedural justice and job satisfaction contribute 92% (adjusted R²). Partially, the independent variables of procedural justice and job satisfaction have an effect of (0.466), and (0.110), respectively.

Keywords: procedural justice, job satisfaction, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat menempuh ujian akhir Srata-1 di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dukungan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Arief Ridwan dan Ibu Rostini yang telah membesarkan penulis sampai saat ini dan selalu ikhlas mendoakan, mendukung, dan menyemangati penulis dalam menjalani segala proses kehidupan, baik di masa-masa sulit maupun masa-masa bahagia.
2. Bapak Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., MM., yang saya hormati selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., yang saya hormati selaku Ketua Program Studi Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M, yang saya hormati selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membantu dan memberikan ilmu kepada anak-anak bimbingannya, khususnya bagi penulis. Serta, senantiasa menyemangati penulis agar mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng., selaku dosen wali penulis yang telah memberikan arahan dan selalu membantu penulis dalam menjalani proses perkuliahan.
6. Seluruh dosen, seluruh staf petugas tata usaha serta pekarya Universitas Katolik Parahyangan Bandung atas kontribusi dan bantuannya kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan ini.
7. Anastasia Astri selaku teman hidup penulis yang selalu ada saat suka maupun duka, membantu penulis mengerti arti kata damai di dunia ini, membantu

penulis mengerti untuk apa manusia diciptakan berbeda, membantu penulis menemukan arti kata dewasa, mengerti bahwa penulis bukanlah wanita pada umumnya, dan membantu penulis menemukan arti kata *infinity* yang sebenarnya.

8. Richard Santosa, selaku teman pertama yang penulis kenal di awal perkuliahan, yang bersama-sama berjuang dalam melewati berbagai rintangan kehidupan khususnya dalam menjalani segala proses perkuliahan di kampus UNPAR yang terbilang cukup berat.
9. Marco, Akbar, Ryoji, Rangga, Fitria, Pasha, Dika, Xumpri, Tsaqif, Seblay, Savero, Desti dan Alfa selaku sahabat-sahabat yang sejak dulu telah menjadi teman seperjuangan penulis sejak awal perkuliahan di mana bersama-sama membangun pribadi yang lebih dewasa dan lebih baik lagi.
10. Ilham dan Bintang selaku teman-teman berkarya diluar kampus penulis yang selalu memberikan semangat tiada henti dan humor-humor internal yang tak kunjung usai.
11. Ibrahim, Fahmi, Al Faisal, Nurkhandika dan rekan-rekan Penegak Disiplin Attraction lainnya yang telah memberikan ilmu dan sama-sama mencari jati diri di Fakultas Ekonomi UNPAR.
12. Teman-teman manajemen angkatan 2013 yang senantiasa memberikan keindahan dalam pengalaman berkuliah serta mampu menjadi teman dalam menyelesaikan setiap mata kuliah yang ada.
13. Teman-teman manajemen angkatan 2014 yang senantiasa memberikan motivasi-motivasi kepada penulis.
14. Teman-teman satu bimbingan penulis terutama Regina yang berjuang bersama-sama dan saling membantu satu sama lain dalam menyusun skripsi ini.
15. Semua orang yang tidak cukup jika disebutkan satu persatu, yang sudah turut mendukung dan mendoakan penulis sampai penyusunan skripsi ini dapat terlaksana.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih dapat dikatakan jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Namun penulis berharap dengan kerendahan hati, untuk setiap kritik dan saran akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sebesar besarnya bagi para pembaca sekalian.

Bandung, Desember 2018

Decky Bagja Setiadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 .Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Kerangka Pemikiran	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Keadilan Prosedural	14
2.2.1. Model Keadilan Prosedural	15
2.2.2. Dimensi keadilan prosedural	16
2.3 Kepuasan Kerja.....	17
2.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	18
2.3.2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	19
2.3.3. Penyebab Kepuasan Kerja.....	22
2.3.4. Konsekuensi Kepuasan Kerja.....	23
2.4. Kinerja Karyawan.....	25
2.4.1. Dimensi Kinerja karyawan.....	25
2.4.2 Penilaian Kinerja	26
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	31
3.1. Metode dan Jenis Penelitian	31
3.1.1. SumberData	31
3.1.2. PopulasiPenelitian	32
3.1.3. OperasionalisasiVariable.....	33
3.1.4. Teknik Pengolahan Data	36

3.1.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.1.6. Uji Validitas.....	38
3.1.7. Uji Reliabilitas.....	41
3.1.8. Teknik Analisa Data.....	42
3.2. Objek Penelitian	45
3.2.1. Gambaran Umum	45
3.3.2 Visi	46
3.2.3 Misi.....	46
3.2.4. Struktur Organisasi.....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Analisis Karakteristik Responden.....	47
4.1.1. Jenis Kelamin	47
4.1.2. Usia.....	48
4.1.3. Pendidikan Terakhir	48
4.1.4. Lama Bekerja	49
4.2. Analisis Variabel	49
4.2.1. Analisis Keadilan Prosedural	51
4.2.2. Analisis Kepuasan Kerja	56
4.2.3. Analisis Kinerja Karyawan	61
4.3. Uji Asumsi Klasik	65
4.4. Uji Hipotesis.....	69
4.5. Analisis Regresi Linear	71
4.6. Koefisien Determinasi.....	72
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran.....	74
Daftar Pustaka	76
RIWAYAT HIDUP PENULIS	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kinerja Perusahaan.....	4
Tabel 2.1. Hubungan antara Tujuan dan Aktivitas Manajemen.....	14
Tabel 3.1. Jumlah Karyawan.....	32
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel <i>Procedural Justice</i> (X1).....	33
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel <i>Employee Satisfaction</i> (X2).....	35
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel <i>Job Performance</i> (X3).....	36
Tabel 3.5. Skor Skala <i>Likert's 5 poin</i>	37
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel.....	39
Tabel 3.7. Hasil Uji Reabilitas Keadilan Prosedur.....	41
Tabel 3.8. Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.9. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.1. Perbandingan Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2. Perbandingan Usia Responden.....	49
Tabel 4.3. Perbandingan Pendidikan Terakhir Responden.....	49
Tabel 4.4. Perbandingan Lama Kerja Responden.....	50
Tabel 4.5. Interpretasi Rata – Rata Hitung.....	51
Tabel 4.6. Rata – Rata Dimensi <i>Accurate Information</i>	52
Tabel 4.7. Rata – Rata Dimensi <i>Representative</i>	53
Tabel 4.8. Rata – Rata Dimensi <i>Minimize Bias</i>	54
Tabel 4.9. Rata – Rata Dimensi <i>Consistency</i>	55
Tabel 4.10. Rata – Rata Dimensi <i>Ethical</i>	56
Tabel 4.11. Rata – Rata Dimensi <i>Can Be Fixed</i>	57
Tabel 4.12. Rata – Rata Dimensi <i>Work Itself</i>	58
Tabel 4.13. Rata – Rata Dimensi <i>Wages & Salary</i>	59
Tabel 4.14. Rata – Rata Dimensi <i>Promotion</i>	60
Tabel 4.15. Rata – Rata Dimensi <i>Supervision</i>	60
Tabel 4.16. Rata – Rata Dimensi <i>Coworker</i>	61
Tabel 4.17. Rata – Rata Dimensi <i>Working Condition</i>	62
Tabel 4.18. Rata – Rata Dimensi <i>Effectiveness & Efficiency</i>	63
Tabel 4.19. Rata – Rata Dimensi <i>Authority & Responsibility</i>	64

Tabel 4.20. Rata – Rata Dimensi <i>Discipline</i>	64
Tabel 4.21. Rata – Rata Dimensi <i>Initiative</i>	65
Tabel 4.22. <i>One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test</i>	67
Tabel 4.23. <i>Collinearity Statistics</i>	69
Tabel 4.24. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman Rho).....	69
Tabel 4.25. <i>Anova</i>	70
Tabel 4.26. <i>Coefficients</i>	71
Tabel 4.27. <i>Model Summary</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian.....	8
Gambar 2.1. <i>The Objective of Human Resource Management</i>	12
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.1. <i>Normal Probability Plot</i>	66
Gambar 4.2. Pola Penyebaran Data Pada Uji Heteroskedastisitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2. Angket Penelitian.....	77
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Angket Penelitian.....	82
Lampiran 3. Output <i>SPSS</i> Validitas & Reabilitas.....	90
Lampiran 4. Laba Kotor Perusahaan.....	102

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2017:5). Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Perusahaan merupakan salah satu contoh dari organisasi di mana setiap kinerja dari masing-masing individu melengkapi satu sama lain demi mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan dalam masing-masing bidang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya dengan baik sehingga menciptakan suatu keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan motivasi yang sama kepada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan, karena hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari keseimbangan yang perusahaan ciptakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diterima oleh karyawan adalah dengan adanya keadilan organisasional yang diberikan oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk dapat memotivasi kinerja para karyawannya dalam berbagai bidang sesuai dengan porsi mereka masing-masing. Konsep keadilan yang dimaksud dalam hubungannya meningkatkan kinerja adalah keadilan organisasi yang mencakup tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. (Koopman, 2003:3). Dalam penelitian yang akan dilakukan penulis memfokuskan hanya pada keadilan prosedural. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya (Latif, 2006:124). Keadilan yang karyawan kenal hanya sebatas penggajian, promosi kebijakan penilaian kinerja dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan kepentingan masing-masing karyawan yang dipusatkan dalam organisasi.

Padahal keadilan yang diberikan perusahaan tidak hanya mengacu pada keadilan mengenai bagaimana perusahaan memberikan gaji dan promosi untuk karyawan, tetapi perusahaan dapat memberikan *punishment* bagi karyawan yang melakukan kesalahan ataupun *reward* bagi karyawan yang memang memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi tanpa membedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Perlakuan adil secara prosedur telah didemonstrasikan dapat meningkatkan kinerja (Widiastuti, 2016:89). Ketidakadilan terjadi apabila imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, dan apa yang karyawan lakukan tidak mendapat hasil sepadan dengan apa yang karyawan lain lakukan dengan tugas dan pekerjaan yang sama yang telah perusahaan berikan. Keadilan bukan berarti sama rata, tetapi sesuai antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan yang telah dilakukan semakin tinggi juga penghasilan yang diharapkan oleh karyawan.

Dengan demikian, karyawan akan cenderung meminta balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Apabila hal tersebut terpenuhi maka timbul rasa kepuasan dari karyawan akan kinerja yang telah mereka berikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola keadilan secara baik. Terpenuhinya keadilan yang diciptakan perusahaan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan, tercermin pada sikap positif yang karyawan berikan terhadap pekerjaannya dengan melaksanakan tanggung jawab secara baik. Selain itu, kepuasan karyawan juga akan timbul apabila karyawan memiliki andil memberikan pendapat dalam keterkaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan hal tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan merasa puas atas andil yang telah mereka berikan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan dalam diri masing-masing karyawan dapat ditumbuhkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan keadilan prosedural sebaik mungkin. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan tersebut tidak dapat dilihat hanya dari kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan ataupun tempat mereka bekerja, tetapi dapat dilihat dari keadilan yang diberikan perusahaan melalui prosedur yang telah ditetapkan. Kinerja yang berkualitas dari karyawan adalah

terciptanya keberhasilan dan pengembangan secara berkelanjutan, sehingga perusahaan memiliki sistem pengendalian manajemen yang optimal (Widiastuti, 2016:89).

PT. Grha Wiguna Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang desain & produksi interior yang memberikan pelayanan kepada konsumen seluruh Indonesia. Setiap konsumen memiliki keinginan yang berbeda-beda, hal ini membuat PT. Grha Wiguna Indonesia dituntut untuk memenuhi segala keinginan konsumen dan menjalin hubungan jangka panjang dalam rangka memenuhi keinginan konsumen yang beragam dan demi mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut sebuah perusahaan dapat bekerjasama dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dari organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak akan berhasil apabila tidak ada kerjasama yang baik antara para pegawai dari berbagai bagian ataupun berbagai bidang, termasuk di dalamnya adalah pegawai bagian konsultan interior. Pegawai bagian konsultan interior memiliki tugas untuk melaksanakan penggambaran rencana suatu bangunan atau interior, pengkoordinasian, pemberian bimbingan di bidang pengelolaan *furniture* dan pelaporan pertanggungjawaban konsep desain serta menyampaikan laporan konsultan desain tepat waktu, sehingga pegawai bagian konsultan desain dituntut untuk berperilaku profesional dan independen. Secara umum, sikap pegawai dalam melakukan tugas merupakan cerminan dari norma-norma dan aturan-aturan kode etik dari profesinya. Dalam melaksanakan tugas biasanya beban pekerjaan akan muncul. Salah satu tugas yang sering menjadi beban kerja bagi pegawai adalah saat laporan konsultan desain harus segera dilakukan. Penyelesaian laporan konsultan desain sebagian besar harus diselesaikan pada akhir bulan, sehingga pekerjaan membuat laporan konsultan desain menjadi beban kerja yang berlebihan pada saat tersebut. Beban kerja yang ditanggung oleh pegawai seringkali menimbulkan kesulitan dan hambatan dalam mencapai kinerja secara optimal. Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai yang akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri setiap pegawai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PT. Grha Wiguna Indonesia, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan rendahnya kinerja pada pegawai, seperti seringnya terjadi keterlambatan dalam pengumpulan laporan konsep desain dan adanya ketidaksesuaian konsep dengan hasil jadi. Dimana

hal ini dapat dilihat lebih lanjut pada tabel 1.

Tabel 1.1.
Data Kinerja Perusahaan

No	Client	Periode	Human Error			
			Late on Reporting	Error on Reporting	Late on Production	Error on Production
1	PT. Utama Resort Batam	2016	✓	✓	✓	✓
2	PT. Utama Resort Batam	2016		✓		
3	PT. Utama Resort Batam	2016	✓		✓	
4	PT. Utama Resort Batam	2017	✓	✓		✓
5	Shabu Hachi Restaurant	2017		✓	✓	
6	PT. Vivaces Bersaudara	2017	✓	✓		
7	PT. Vivaces Bersaudara	2017			✓	✓
8	PT. Vivaces Bersaudara	2017	✓	✓	✓	
9	PT. Vivaces Bersaudara	2017	✓	✓	✓	
10	Ibu Dina	2017	✓			
11	Ibu Yani	2017	✓			✓
12	Ibu Yani	2017		✓	✓	✓
13	PT. Cipta Properti Agung	2017		✓		
14	PT. Shafira Corporation	2017	✓			
15	PT. Mulia Adhiprakasi M.	2017			✓	
16	PT. Cipta Properti Agung	2017	✓	✓	✓	
17	PT. Cipta Properti Agung	2017	✓	✓		✓
18	PT. Cipta Properti Agung	2017	✓	✓		
19	PT. Cipta Properti Agung	2017	✓		✓	
20	PT. Cipta Properti Agung	2018		✓		✓
21	PT. Cipta Properti Agung	2018	✓		✓	
22	PT. Cipta Properti Agung	2018			✓	

Permasalahan tersebut dapat terjadi karena kurangnya keadilan prosedural yang perusahaan berikan terhadap para pegawainya, sehingga beban kerja pegawai

tidak sesuai dengan apa yang seharusnya mereka kerjakan. Sebagai contoh kurangnya keadilan prosedural adalah sering terjadi pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai bagian kontraktor yaitu perhitungan RAB suatu proyek namun pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pegawai bagian konsultan. Hal tersebut dapat berakibat terhadap penurunan kinerja pegawai. Dalam rangka menghindari penurunan kinerja pegawai, perusahaan dapat menerapkan prosedur yang sesuai untuk karyawannya serta memberikan keadilan yang sama dalam prosedur yang telah dibuat untuk para pegawainya. Hal tersebut diharapkan dapat memotivasi para pegawai dan menumbuhkan kepuasan dalam diri masing-masing pegawai sehingga kinerja para pegawai dapat meningkat. Berdasarkan pada pengamatan yang telah penulis lakukan di PT.Grha Wiguna Indonesia, peraturan prosedural yang telah ditetapkan tidak melibatkan pegawai dalam memutuskannya. Pegawai hanya perlu taat terhadap peraturan yang dibuat tanpa adanya negosiasi antara pimpinan (atasan) dan pegawai (bawahan). Selain itu, kurangnya konsistensi dalam peraturan prosedural yang telah dibuat menurunkan tingkat kepuasan pegawai terhadap keadilan prosedural pada tempat mereka bekerja. Konsistensi yang dimaksudkan dalam hal ini, seperti pemberian sanksi yang tidak sama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya apabila mereka melakukan pelanggaran peraturan prosedural, baik sanksi berupa lisan (teguran) maupun tulisan (surat peringatan).

Kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk dipromosikan, supervisi, dan rekan kerja (Luthans, 2014:243). Rendahnya tingkat kepuasan kerja di PT.Grha Wiguna Indonesia ditunjukkan dengan sering adanya keterlambatan oleh beberapa pegawai yang berarti masih terdapat kurangnya disiplin waktu dalam bekerja, serta penundaan dalam penyelesaian pekerjaan. Perilaku tersebut dapat terjadi karena kurangnya penghargaan dan pengakuan pada hasil kerjanya. Selain itu promosi jabatan yang di terapkan pada karyawan, tidak dilihat dari sisi prestasi kerja, melainkan hanya kerabat-kerabat terdekat atasan saja yang mendapatkan promosi. Hal tersebut mencerminkan sikap ketidakpuasan pegawai di PT.Grha Wiguna Indonesia karena karyawan menjadi tidak perlu bekerja sungguh-sungguh untuk mendapatkan promosi kerja. Menyadari akan pentingnya keadilan prosedural dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan

Prosedural dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Grha Wiguna Indonesia”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana keadilan prosedural di PT Grha Wiguna Indonesia?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Grha Wiguna Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Grha Wiguna Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Grha Wiguna Indonesia, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui keadilan prosedural di PT Grha Wiguna Indonesia
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT Grha Wiguna Indonesia
3. Mengetahui kinerja karyawan di PT Grha Wiguna Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan ataupun secara parsial di PT Grha Wiguna Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan akan memperoleh hasil yang memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini, peneliti memberikan bukti empiris tentang pengaruh keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara parsial ataupun secara simultan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi PT. Grha Wiguna Indonesia, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan dari pemikiran bagi perusahaan atau bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia.
- b. Bagi penelitian selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia.

1.5. Kerangka Pemikiran

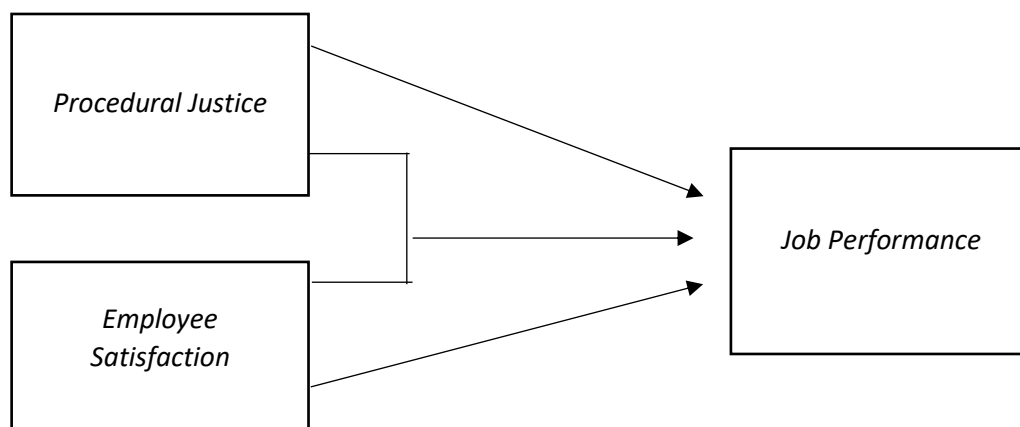
Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Cropanzano, 2007:36). Keadilan tersebut dapat dirasakan melalui proses pengambilan keputusan yang perusahaan lakukan serta digunakan atau tidaknya prosedur di dalam perusahaan. Keadilan prosedural merupakan pandangan karyawan terhadap persepsi dari suatu keadilan prosedur dalam pengambilan keputusan (George, 2002:202). Setiap perusahaan memiliki prosedur yang sudah ditetapkan. Prosedur-prosedur tersebut memiliki aturan agar dapat dianggap adil oleh karyawan. Aturan-aturan pokok tersebut antara lain adalah konsistensi, meminimalisasi bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, etis dan keterwakilan (Cropanzano, 2007:36). Ketika pekerja mempersepsikan tingkat keadilan prosedural yang tinggi, mereka lebih berpeluang termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas aktivitas, untuk mengikuti aturan, dan menerima hasil yang relevan sebagai keadilan (Moorhead, 2013: 387). Keadilan prosedural terbukti memiliki dampak positif terhadap sejumlah reaksi perilaku salah satunya yaitu kepuasan dengan hasil keputusan (Ivancevich, 2009: 161). Keadilan Prosedural memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian keadilan prosedural yang baik akan mewujudkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif pada kinerja karyawan. (Qustolani, 2017:85)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. (Luthans,2014:243). Kepuasan kerja adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017:202). Kepuasan kerja tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas (Ivancevich, 2008:12). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian akan terwujud kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif pada kinerja karyawan. (Qustolani, 2017:84). Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif pada turnover intention. (Syafriзал, 2011)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 2008:2). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Qustolani,2017:85)

Gambar 1.1.
Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
Keadilan Prosedural dan Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan ataupun parsial.