

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL, DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PT. PLN (Persero) Madiun

Gagas Prasetyo Juwono
Universitas PGRI Madiun
gagasp305@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine distributive justice, procedural justice, and interactional justice which have a significant positive effect on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) Madiun. In this study, researchers used quantitative research methods, as the population were employees of PT PLN (Persero) Madiun with a sampling technique, namely the saturated sample technique. The method of collecting data with a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study found that distributive justice, procedural justice, and interactional justice had a significant positive effect on employee job satisfaction.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Madiun. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, sebagai populasi adalah pegawai PT PLN (Persero) Madiun dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Adapun metode pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah keadilan distributif. Menurut Cohen & Gilliland (2014). Keadilan distributif menyatakan bahwa hasil individu- individu dalam organisasi akan mengevaluasi distributif, yang sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajiban . Di sisi lain, ketidakseimbangan rasio antara masukan dan imbalan menggiring mereka pada persepsi akan adanya ketidakwajaran. Diperkuat oleh Hasmarini (2008) dalam Irawan dan Sudarma

(2016) yang menemukan bahwa kenaikan gaji atau bonus yang lebih cenderung dipersepsikan dengan adanya kenaikan hasil yang lebih adil dan lebih memuaskan. 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 referensi/lainnya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Nugroho & Bisri (2018), Sisworo (2021) dan Tiara Annisa, Riri Mayliza (2019) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan temuan Jaenab & Ety Kurniawati (2020) yang mengemukakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya berbanding terbalik dengan temuan Setia Tjahyanti, dan Putri Ayu Puspasari (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keadilan prosedural adalah pemahaman mengenai proses keadilan guna untuk pengambilan keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasakan keterlibatan. Prosedur yang adil mengacu proses yang digunakan saat membuat keputusan pembayaran. Proses ekuitas mempertimbangkan bagaimana keputusan kompensasi dibuat untuk pegawai. Keadilan prosedural adalah pemahaman tentang proses dimana keputusan dibuat. Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses putusan atau keadilan yang berkaitan dengan proses memperoleh hasil putusan. Sistem manajemen atau sistem perencanaan memastikan bahwa proses yang digunakan akan dianggap adil jika mereka yang terkena dampak proses pengambilan keputusan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik. Keadilan prosedural diukur dengan indikator atau pernyataan yang luas (Yudhian, 2020). Menurut penelitian Elmalia Yuniar Hastari, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sisworo (2021) dan Tiara Annisa, Riri Mayliza (2019) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya berbeda dengan temuan Setia Tjahyanti, dan Putri Ayu Puspasari (Tjahyanti & Puspasari, 2017) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keadilan interaksional lebih merujuk pada sifat interpersonal dari bagaimana hasil keputusan tersebut yang diimplementasikan (Raymond, 2011). Ketika keputusan dijelaskan dengan baik dan diimplementasikan dengan cara-cara yang peka sosial, penuh pertimbangan, dan berempati, hasilnya akan terhindar dari kebencian yang bisa muncul dari pemberhentian kerja. Pernyataan tersebut

didukung oleh penelitian Nugroho & Bisri (2018) yang menyatakan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang diperkuat oleh penelitian Dewi & Sudibya (2016), dan Sisworo (2021) yang menunjukkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya berbeda dengan penelitian Tiara Annisa, Riri Mayliza (2019) yang mengemukakan bahwa keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan serta penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) Madiun. PT PLN (Persero) Madiun merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan, penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Mengingat kebutuhan masyarakat akan listrik sangat besar, maka dari itu perusahaan selalu berusaha dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik untuk dapat mempertahankan kualitas perusahaan supaya tetap mempertahankan visi dan misi kinerja dalam sebuah perusahaan dalam penyalur listrik diseluruh wilayah.

Keadilan prosedural merupakan pemahaman tentang proses dimana keputusan dibuat. Berdasarkan survei yang peneliti lakukan pada karyawan PT PLN (Persero) Madiun menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan PT PLN (Persero) Madiun hanya melibatkan beberapa karyawannya saja, pengambilan keputusan kebanyakan hanya dilakukan oleh para petinggi perusahaan dan langsung ditetapkan keputusan. Setiap karyawan harusnya mendapatkan perlakuan yang sama dalam pengambilan keputusan dari waktu ke waktu (*Consistency*) akan tetapi pada kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan perusahaan seharusnya berdasarkan kepentingan perusahaan dan harusnya diikuti oleh semua bagian perusahaan agar hasilnya dapat diterima semua bagian perusahaan, akan tetapi pada PT PLN (Persero) Madiun pengambilan keputusan hanya dilakukan berdasarkan kepentingan individu atau doktrin yang memihak (*Lack of bias*).

Berdasarkan survei yang peneliti lakukan proses pengambilan keputusan dilakukan tanpa sepengetahuan semua karyawan, hanya beberapa karyawan saja yang tahu, seharusnya apabila pengambilan keputusan hanya bisa dilakukan oleh pihak terkait maka seharusnya diberikan informasi terkait pengambilan keputusan tersebut sebelumnya (*Ethis*). Keadaan tersebut akan menciptakan ketidakadilan antar karyawan. Dalam pengambilan keputusan seharusnya perusahaan melibatkan seluruh karyawan dalam menentukan keputusan, sehingga karyawan tidak akan mendapatkan kekecewaan dan kecemburuan atas hasil keputusan yang nantinya di dalam melaksanakan kinerjanya dan akan mendapatkan kepuasan kerja yang akan meningkatkan visi misi dan kinerja

perusahaanya.

Keadilan Interaksional merupakan persepsi individu tentang tingkat sampai dimana karyawan diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat. Berdasarkan hasil survei yang peneliti lakukan di PT. PLN (Persero) Madiun tahun 2019-2022 menunjukkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh atasan dan karyawan hanya ada saat apel dan pertemuan melalui aplikasi online saja, interaksi antara karyawan dan atasan yang dilakukan di forum biasanya kurang spesifik, jujur, dan kurang masuk akal karena biasanya pada saat pertemuan interaksi di forum hanya diberitahukan hal-hal yang baiknya saja. Pada survei yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan, saat karyawan ingin melakukan konsultasi dengan atasan, atasan hanya menjawab seadanya saja sehingga kurang spesifik dan kesannya seperti mengabaikan, seharusnya jika atasan mendapatkan interaksi dari karyawan, atasan harus sopan, bermartabat, hormat, menggunakan kata-kata yang pantas, jujur, dan tepat waktu. Jika kekurangan interaksi tersebut terus berlanjut, ini dapat membuat karyawan merasa kurang diperhatikan dalam pekerjaannya dan akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat permasalahan yang dapat penulis jadikan topik dalam penelitian ini, dimana masih kurangnya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional akan tetapi kepuasan kerja tetap tercapai sesuai keinginan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, *research gap*, dan fenomena yang telah dikemukakan tentang keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis tertarik guna melakukan telaah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Madiun”**.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT. PLN (Persero) Madiun, Jl. Tamrin No. 2, Oro-oro ombo, Kec. Kartoarjo, Kota Madiun, Jawa Timur. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Madiun, di mana seluruh karyawan berjumlah 199 orang. Sampel dari PT. PLN (Persero) Madiun digunakan untuk mengumpulkan data. Sampel meliputi seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Madiun sebanyak 199 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner. Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Statistik deskriptif berkaitan dengan penerapan metode statistik untuk mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data kuantitatif secara deskriptif. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah normal. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahapan, yaitu: 1) Uji Asumsi Klasik, 2) Analisis Regresi Linear Berganda, 3) Uji Hipotesis (Uji F Simultan dan Uji t), 4) Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Usia Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase%
18-25	72	36%
26-33	76	38%
34-42	51	26%
Total	199	100%

2. Karakteristik Pendidikan Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
SMA/STM	28	14%
D2	12	6%
D3	20	10%
D4/S1	75	37%
S2	47	24%
S3	17	9%
Total	199	100%

3. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Lama Kerja	Jumlah	Presentase %
< 2 Tahun	93	47%
2-10 Tahun	67	33%
11-20 Tahun	34	17%
21-30 Tahun	5	2,00%
> 30 Tahun	2	1,00%
Total	199	100%

4. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Perempuan	52	27%
Laki-Laki	147	73%
Total	199	100%

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One - Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,054
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan pada hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-smirnov* yaitu 0,054 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Keadilan Distributif (X1)	0,903	1,107
Keadilan Prosedural (X2)	0,607	1,647
Keadilan Interaksional (X3)	0,649	1,541

Dari tabel hasil perhitungan menunjukkan nilai *Tolerance* memiliki arti sebuah variabel independent memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independent model ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Variabel	t	sig.

Keadilan Distributif (X1)	0,112	0,000
Keadilan Prosedural (X2)	0,205	0,000
Keadilan Interaksional (X3)	0,404	0,000

Dapat disimpulkan dari hasil uji glejser yaitu nilai signifikasi yang lebih tinggi dari nilai α 0,05 dengan hasil variabel Keadilan Distributif (X1) sebesar 0,000, Keadilan Prosedural (X2) sebesar 0,000 dan Keadilan Interaksional (X3) sebesar 0,000. Maka hasil dari uji ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi dari persamaan regresi linier dinyatakan baik.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,070	0,031
Keadilan Distributif (X1)	0,116	0,083
Keadilan Prosedural (X2)	0,760	0,093
Keadilan Interaksional (X3)	0,428	0,102

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 0,070 angka tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Y) tanpa konstanta maka variabel Keadilan Distributif (X1) sebesar 0,116, Keadilan Prosedural (X2) 0,760 dan Keadilan Interaksional (X3) 0,428.
- 2) Keadilan Distributif (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,116). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keadilan distributif maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- 3) Keadilan Prosedural (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,760). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Keadilan Prosedural maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,760 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- 4) Keadilan Interaksional (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,428). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel

Keadilan Interaksional maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	t tabel	t hitung	sig
<i>(Constant)</i>		4,972	0,000
Keadilan Distributif (X1)	1,972	2,391	0,000
Keadilan Prosedural (X2)	1,972	8,205	0,000
Keadilan Interaksional (X3)	1,972	4,204	0,000

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18, pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Keadilan Distributif (X1) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan kurang dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 2,391 lebih dari ttabel 1,972. Kesimpulannya pada pengujian parsial untuk hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh antara variabel Keadilan Distributif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18, pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Keadilan Prosedural (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan kurang dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 8,205 lebih dari ttabel 1,972. Kesimpulannya pada pengujian parsial untuk hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara variabel Keadilan Prosedural (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18, pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Keadilan Interaksional (X3) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan kurang dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 4,204 lebih dari ttabel 1,972. Kesimpulannya pada pengujian parsial untuk hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh antara variabel Keadilan Interaksional (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

c. Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	924.546	3	308.182	23.162	.000 ^b
Residual	2594.559	195	13.305		
Total	3519.106	198			

Nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 23,162 > 2,65. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Keadilan Distribusi (X1), Keadilan Prosedural (X2) dan Keadilan Interaksional (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

d. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.776	.772	3.64766

Diketahui nilai R Square 0,776 atau 77,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Keadilan Distribusi (X1), Keadilan Prosedural (X2) dan Keadilan Interaksional (X3) sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% dipengaruhi variabel lain.

7. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab hasil penelitian dapat diketahui bahwa H1 atau variabel keadilan distributif dalam penelitian ini dapat diterima atau valid, karena t hitung yang diperoleh yaitu 2,391 lebih besar dari ttabel 1,972, yang artinya variabel keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan yaitu 0,000 kurang dari 0,05.

Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN Madiun. Pemahaman individu mengenai indikator kinerja menunjukkan bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan sudah sesuai antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima. Manajemen perlu menyakinkan dan memelihara para karyawan bahwa keseluruhan penghargaan atau imbalan yang diterima telah adil serata manajemen diharap mengkaji setiap perubahan yang terkait dengan imbalan yang nantinya dapat menjadi stimulus terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan jawaban dari responden, dapat disimpulkan jika keadilan distributif di tempat kerja meningkat, maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaenab dan Ety Kurniawati, (2020) keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Sisworo, (2021), dan Tiara Annisa, Riri Mayliza, (2019) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif menjadi tolak ukur dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena keadilan distributif menyangkut masalah seseorang terhadap adil tidaknya karir yang telah mereka terima dan apakah keadilan distributif ini sesuai dengan hak dan kewajiban terhadap sebuah perusahaan.

8. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab hasil penelitian dapat diketahui bahwa H2 atau variabel keadilan prosedural dalam penelitian ini dapat diterima atau valid, karena t hitung yang diperoleh yaitu 8,205 lebih besar dari t tabel 1,972, yang artinya variabel keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan yaitu 0,000 kurang dari 0,05.

Berdasarkan jawaban dari responden, dapat disimpulkan jika keadilan prosedural di tempat kerja meningkat, maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elmalia Yuniar Hastari, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto, (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Krisnayanti dan Riana, (2015), Sisworo, (2021), dan Tiara Annisa, Riri Mayliza, (2019) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penilaian karyawan PT. PLN (Persero) Madiun mengenai variabel ini menunjukkan bahwa aspek keadilan prosedural ini sebagai pembentuk utama kepuasan kerja, maka dari itu pihak manajemen perlu mempertahankan konsistensi penerapan prosedur pendistribusian penghargaan dan imbalan yang telah diterima sesuai dengan kesulitan

pekerjaan karyawan dan keputusan dilakukan dengan konsistensi kepada seluruh karyawan.

9. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab hasil penelitian dapat diketahui bahwa H3 atau variabel keadilan interaksional dalam penelitian ini dapat diterima atau valid, karena t hitung yang diperoleh yaitu 4,2014 lebih besar dari t tabel 1,972, yang artinya variabel keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan yaitu 0,000 kurang dari 0,05.

Berdasarkan jawaban dari responden, dapat disimpulkan jika keadilan interaksional di tempat kerja meningkat, maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sisworo, (2021) yang menyatakan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut sesuai didukung oleh penelitian Jaenab dan Ety Kurniawati, (2020), Ida Ayu Anggia Wedya Dewi, I Gde Adnyana Sudibya, (2016), dan penelitian Elmalia Yuniar Hastari, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto, (2023) yang berpendapat bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penilaian karyawan PT. PLN (Persero) Madiun mengenai variabel ini menunjukkan karyawan merasa diperlakukan dengan penuh rasa hormat. Dimana setiap individu melakukan pekerjaannya dengan jujur, sopan dan ramah sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan lain, yang mana sifat interpersonal dari setiap karyawan dapat diimplementasikan. Untuk dapat melakukan keadilan interaksional diperlukan kemampuan dari manajemen perusahaan dalam memahami dan mendengarkan keluhan para karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan manajemennya, telah menunjukkan usaha yang berarti dalam memecahkan masalah.

10. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $23,162 > 2,65$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel keadilan distribusi (X1), keadilan prosedural (X2) dan keadilan interaksional (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai R Square 0,776 atau 77,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara

variabel Keadilan Distribusi (X1), Keadilan Prosedural (X2) dan Keadilan Interaksional (X3) sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% dipengaruhi variabel lain.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel variabel keadilan distribusi (X1), keadilan prosedural (X2) dan keadilan interaksional (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan Elmalia Yuniar Hastari, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto, (2023) yang berpendapat bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Variabel keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Madiun. Hal ini berarti dengan adanya keadilan distributif di tempat kerja, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Madiun. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam penerapan peraturan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Madiun. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam hubungan interpersonal dan informasi maupun komunikasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
4. Variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, T., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Cohen, R. J., & Gilliland, S. W. (2014a). Nasionalisme dan keadilan distributif: Pengaruhnya pada perilaku etis dan kinerja kerja. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 1–16.
- Cohen, R. J., & Gilliland, S. W. (2014b). The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Journal of Social Psychology*, 134(6), 715–728.
- Dewi, I. A. A. W., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

- Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 679–706.
- Hastari, E. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 1084-1094.
- Irawan, D., & Sudarma, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 1–10.
- Jaenab, & Kurniaty, E. (2020). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Krisnayanti, D., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–8.
- Mayliza, R. (2019). Analisis customer satisfaction dan behavioral intention dilihat dari service quality, food quality dan price/value di restoran Mcdonald'S Depok.
- Nugroho, A. B., & Bisri, M. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Raymond, E. (2011). Interpersonal justice and job satisfaction: The role of employee-organization relationship and organizational justice. *Journal of Business and Psychology*, 26(4), 467–476.
- Sisworo. (2021). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Pns Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (JIMBAT)*, 5(1), 1–10.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*
- Tjahyanti, S., & Puspasari, A. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–10.
- Yudhian, A., & dkk. (2020). *Keadilan prosedural diukur dengan indikator ataupunnya yang luas*.