

TESIS

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPPNPI/AIRNAV DI YOGYAKARTA DAN JAWA TENGAH**



Disusun oleh:

**Yani Lusianti
NPM: 12500 1881**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMENT
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2015**

TESIS

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPPNPI/AIRNAV DI YOGYAKARTA DAN JAWA TENGAH**



Disusun oleh:

**Yani Lusianti
NPM: 12500 1881**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMENT
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2015**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : Yani Lusianti
Nomor Mahasiswa : 125001881/PS/MM
Konsentrasi : *Sumber Daya Manusia*
Judul Tesis : Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja
Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan LPPNPI/AirNav
Di Yogyakarta Dan Jawa Tengah

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda tangan

Drs. M. Putranta, MBA., Ph.D

30/04/15



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : Yani Lusianti
Nomor Mahasiswa : 125001881/PS/MM
Konsentrasi : *Sumber Daya Manusia*
Judul Tesis : Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja
Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan LPPNPI/AirNav
Di Yogyakarta Dan Jawa Tengah

Nama Pembimbing
Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Tanggal

30/04/15

Tanda Tangan

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si

5/5-2015

Drs. D. Koeshartono, MM.

30/4-2015

Ketua Program Studi

W. Mahestu Noviantra K, M.Sc.IB., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LPPNPI/AIRNAV DI YOGYAKARTA DAN JAWA TENGAH**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini dalam catatan kaki atau daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari tesis ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 28 April 2015

Yang menyatakan,

Yani Lusianti

INTISARI

Dalam praktek manajemen sumber daya manusia, persepsi dan pandangan karyawan merupakan bagian dari keadilan organisasional. Konsep keadilan organisasional merupakan persepsi tingkat individu atau karyawan diperlakukan secara adil di tempat kerja. Ketika karyawan merasakan adanya keadilan dalam organisasi, karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka karena dihargai oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional (keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI/AirNav Indonesia di Yogyakarta dan Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perum LPPNPI/AirNav di kota Yogyakarta, Solo dan Semarang. Pengumpulan data menggunakan teknik data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sejumlah 110 eksemplar.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear hirarki untuk melihat pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara keadilan organisasional terhadap terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Keadilan Organisasional, Keadilan distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja

ABSTRAC

In the practice of human resources management, the perception and the sight of employees is part of organizational justice. The concept of organizational justice is a perception on individual level or employees treated equitably at work. When the employee treated fairly in the organization, employees will feel satisfied with their jobs because valued by the company.

This research attempts to analyze the influence of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactional justice) against job satisfaction, and its impact on employee performance in Perum LPPNPI/AirNav Indonesia region Yogyakarta and Central Java.

The population in this research is the employees of Perum LPPNPI/AirNav region Yogyakarta, Solo, and Semarang. The collection of data used quantitative technique by spreading 110 copies of questionnaire.

The analysis used in this research is hierarchical linear regression to identify the effects of organizational justice on employee performance with job satisfaction as mediation variable. The results of the research show that there is significant positive relationship between organizational justice on employee performance that mediated with job satisfaction.

Keyword : Performance, Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas berkat, kasih dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis saya yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan LPPNPI/AirNav Di Yogyakarta Dan Jawa Tengah”. Adapun tesis ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program Pasca Sarjana (S2) pada Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penyusunan tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak M. Parnawa Putranta MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, kesabaran dan motivasi dalam membimbing, mendampingi dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Th. Agung M. Harsiwi. SE., M.Si. dan Bapak Drs. D. Koeshartono, MM. selaku dosen penguji proposal dan ujian/sidang tesis. Terimakasih atas waktu, saran dan masukan yang diberikan kepada saya.
3. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff dan karyawan Pasca Sarjana yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu saya selama saya menuntut ilmu di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Perum LPPNPI/AirNav Indonesia (Yogyakarta, Solo dan Semarang) terima kasih atas kesempatan/ijin untuk melakukan penelitian di perusahaan ini, serta

terima kasih kepada pihak-pihak AirNav yang sudah banyak membantu saya dalam memperoleh data penelitian.

5. Papa dan mamaku tercinta, atas segala cinta dan kasih serta pengorbanan demi kebahagiaan dan masa depanku. Adek-adekku tersayang, Michael dan Feby, terima kasih atas semuanya; doa, nasehat, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan.
6. Seluruh keluarga besarku yang juga tak hentinya mendoakan dan memberikanku semangat sampai saat ini.
7. Jo, yang selalu sabar dan banyak membantu saya dalam penulisan tesis. Terima kasih untuk segalanya.
8. Teman-teman Pasca Sarjana angkatan Januari 2013 dan anak-anak MSDM terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih untuk semua dukungan dan doa yang diberikan kepada saya selama ini.

Saya menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun berkaitan dengan tesis ini sangat diharapkan untuk menyempurnakan tesis ini dan lebih bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 28 April 2015

Penulis

Yani Lusianti

Berdoa sampai sesuatu terjadi

**“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi
kekuatan kepadaku”
(Flp 4:13)**

Kupersembahkan Kepada:

- Tuhan Yesus Kristus, Harapan dan Kekuatanku
- Bunda Perawan Maria
- Papa dan Mama Tercinta
- Wilson dan Febi, Kesayanganku
- Jo
- Teman dan Sahabatku

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
INTISARI.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Batasan Masalah	8
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kinerja	12
B. Keadilan Organisasional	16
1. Keadilan Distributif.....	19
2. Keadilan Prosedural	20
3. Keadilan Interaksional.....	21
C. Kepuasan Kerja	22
D. Penelitian Terdahulu.....	25

B. Pengembangan Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
2. Metode Pengumpulan Data	37
3. Pengukuran Variabel.....	39
a. Variabel Dependen.....	39
b. Variabel Independen.....	40
c. Variabel Mediasi.....	42
4. Metode Pengujian Instrumen.....	46
a. Uji Validitas.....	46
b. Uji Reabilitas.....	46
5. Metode Analisis Data.....	47
a. Regresi Linear Hirarki.....	47
b. Uji t.....	48
c. Uji F	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN	50
A. Penjelasan Penelitian	50
B. Karakter Responden.....	50
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2. Karakteristik Berdasarkan Status.....	51
3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	52
4. Karakteristik Berdasarkan Usia	52
5. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
6. Karakteristik Berdasarkan Jam Kerja.....	54
C. Hasil Pengujian Instrumen.....	54
1. Uji Validitas.....	54
a. Keadilan Distributif	56

b. Keadilan Prosedural	57
c. Keadilan Interaksional	57
d. Kepuasan Kerja	58
e. Kinerja Karyawan	58
2. Uji Realibilitas	59
D. Deskripsi Analisis Variabel Penelitian	60
1. Analisis Deskriptif Dimensi dan Variabel	60
2. Analisis Korelasi Antar Variabel	70
E. Hasil Analisis Data	70
F. Pembahasan	78
1. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	79
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	81
3. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Keterbatasan	87
C. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

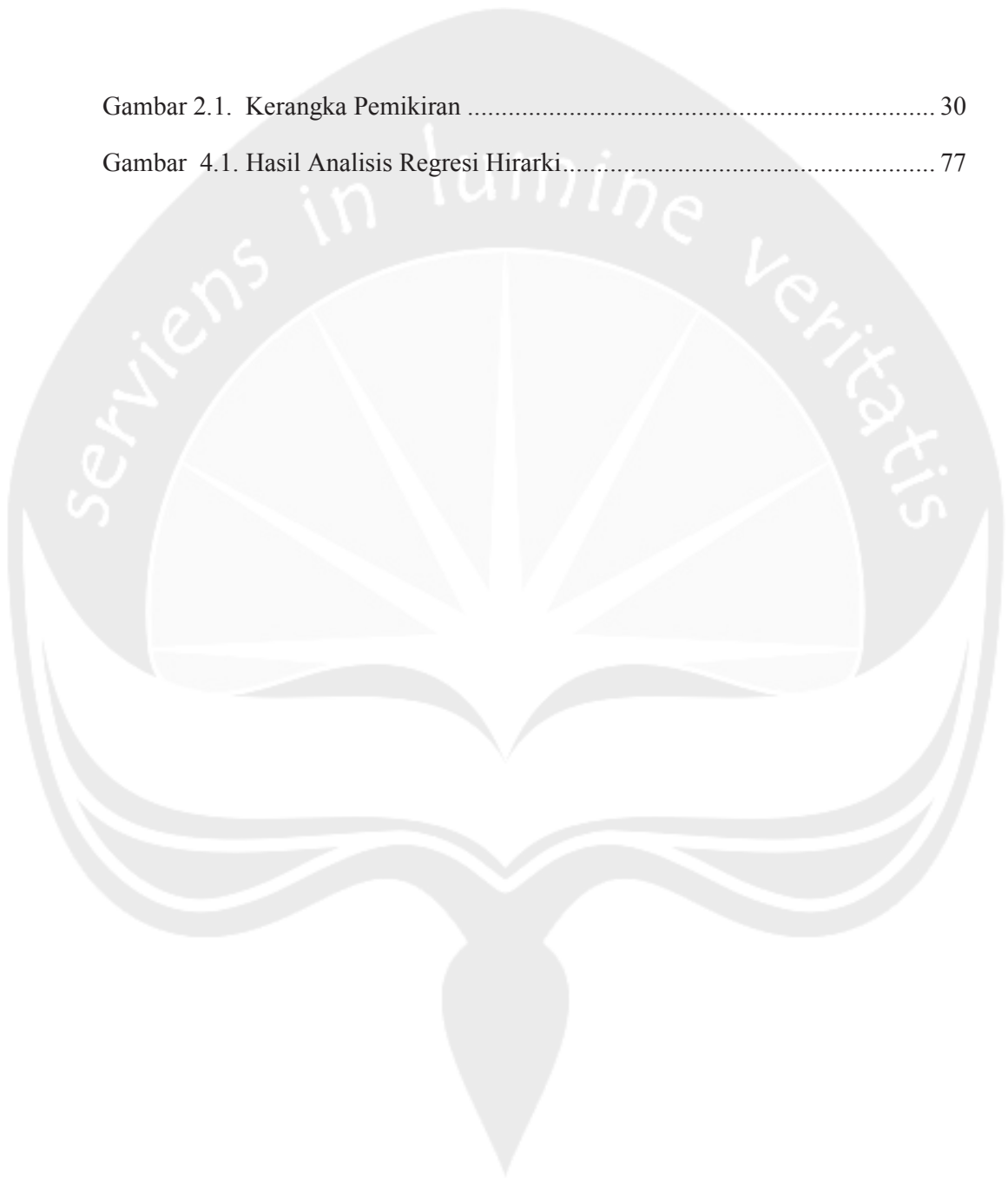
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Tabel Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1.	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2.	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Status	51
Tabel 4.3.	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4.	Data Karakteristik Responden Usia.....	52
Tabel 4.5.	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.6.	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jam Kerja.....	54
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reabilitas.....	59
Tabel 4.9.	Statistik Deskriptif Tiap Variabel.....	60
Tabel 4.10.	Analisis Mean Item Pernyataan Keadilan Distributif.....	62
Tabel 4.11.	Analisis Mean Item Pernyataan Keadilan Prosedural.....	64
Tabel 4.12.	Analisis Mean Item Pernyataan Keadilan Interaksional.....	65
Tabel 4.13.	Analisis Mean Item Pernyataan Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.14.	Analisis Mean Item Pernyataan Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.15.	Korelasi antar Dimensi dan Variabel.....	70
Tabel 4.16.	Pengujian Hipotesis 1	72
Tabel 4.17.	Pengujian Hipotesis 2	74
Tabel 4.18.	Pengujian Hipotesis 3	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1. Hasil Analisis Regresi Hirarki.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Pengujian Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 Pengujian Deskriptif Variabel
- Lampiran 5 Pengujian Regresi Hirarki