

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah
Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN
PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah
Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

OKTA DILLA SURYANI
NIM. 4120150

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okta Dilla Suryani

NIM : 4120150

Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan 15 Oktober 2024



Okta Dilla Suryani

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdra. Bagus Kurniawan

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : **Okta Dilla Suryani**

NIM : **4120150**

Judul Skripsi : **Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kspps Bmt An Najah Pekalongan)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 15 Oktober 2024

Pembimbing



Bahtiar Effendi, M.E.

NIP 198510012019081001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Pahlawan No.52 Kajen Kab. Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari :

Nama : **OKTA DILLA SURYANI**

NIM : **4120150**

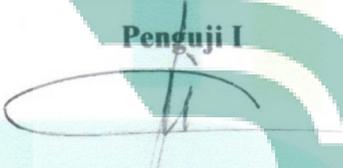
Judul Skripsi : **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN
KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan KSPPS
BMT An Najah Pekalongan)**

Dosen Pembimbing : **BAHTIAR EFFENDI, M.E.**

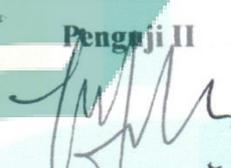
Telah diujikan pada hari Rabu Tanggal 30 Oktober 2024 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

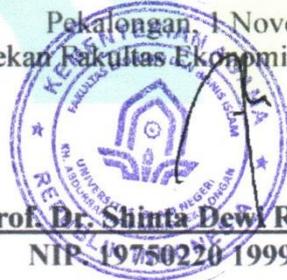
Penguji I


M. Aris Safi'i, M.E.I.
NIP. 198510122015031004

Penguji II


Muh Izzat Birdausi, M.Sc.
NIP. 199208162022031001

Pekalongan, 1 November 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Prof. Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

MOTTO

“Jangan risukan masa depan, jangan takut masa lalu, fokuslah pada hari ini”



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materiil maupun non materiil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua Orang tua tercinta Bapak M. Didik dan Ibu Ela Silfiyah yang telah memberikan dukungan material, moril, dukungan, tuntunan serta doa. Segala cinta, kasih sayang dan kerja keras kalian tak bernilai harganya. Tanpa kalian saya tidak akan sampai pada titik ini. Terimakasih atas semua cinta yang Bapak dan Ibu berikan pada saya.
2. Suami tercinta M. Makhfud Iskhak, yang selalu memberikan dukungan tanpa henti, kesabaran, dan cinta yang begitu tulus.
3. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Dosen pembimbing, Bahtiar Effendi , M.E yang tak pernah bosan memberi masukan dan sabar membimbing saya hingga skripsi ini selesai.
5. Sahabat-sahabat saya yang selalu menemani, menghibur, dan memotivasi serta memberi dukungan ketika sedang banyak pikiran disetiap pengerjaan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan
6. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

ABSTRAK

OKTA DILLA SURYANI. (2024). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT An-Najah. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pembagian imbalan yang adil, sementara keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam proses pengambilan keputusan di organisasi. Kepuasan kerja dipandang sebagai faktor penting dalam menjaga produktivitas dan loyalitas karyawan, sehingga memahami pengaruh kedua jenis keadilan tersebut menjadi relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BMT An-Najah, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan prosedural secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga merujuk pada teori-teori terkait, seperti Teori Human Relationship, untuk menginterpretasikan hasil yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Karyawan yang merasa imbalan dibagi secara adil dan keputusan diambil dengan proses yang transparan serta konsisten menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dan menegaskan pentingnya penerapan keadilan distributif dan prosedural dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di organisasi.

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

ABSTRACT

OKTA DILLA SURYANI. (2024). *The Influence of Distributive Justice and Procedural Justice on Employee Job Satisfaction (A Study on Employees of KSPPS BMT An Najah Pekalongan)*

This research aims to analyze the influence of distributive justice and procedural justice on employee job satisfaction at BMT An-Najah. Distributive justice relates to employees' perceptions of fair reward distribution, while procedural justice refers to their perceptions of fairness in organizational decision-making processes. Job satisfaction is considered an essential factor in maintaining employee productivity and loyalty, making it crucial to understand how these two types of justice affect job satisfaction for the development of human resource management in Islamic financial institutions.

The research method used is quantitative, employing a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to BMT An-Najah employees, using simple random sampling techniques. The data was then analyzed using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects of distributive and procedural justice on job satisfaction. The study also referenced relevant theories, such as the Human Relationship Theory, to interpret the findings.

The research results indicate that both distributive justice and procedural justice have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. Employees who perceive fair reward distribution and transparent, consistent decision-making processes demonstrate higher levels of job satisfaction. These findings support previous research and emphasize the importance of applying both distributive and procedural justice to improve employee job satisfaction in organizations.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan Rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Bahtiar Effendi, M.E selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
6. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
8. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Karyawan BMT An-Najah dan seluruh pihak yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 20 Oktober 2024



Okta Dilla Suryani



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA | ii |
| NOTA PEMBIMBING | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. RUMUSAN MASALAH | 7 |
| C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN | 7 |
| D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| A. Landasan Teoritis | 12 |
| B. Telaah Pustaka | 28 |
| C. Kerangka Berpikir | 36 |
| D. Hipotesis | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 41 |
| A. Jenis Penelitian | 41 |
| B. Pendekatan Penelitian | 41 |
| C. Setting Penelitian | 42 |
| D. Subjek Penelitian Dan Sampel | 43 |
| E. Variabel Penelitian | 44 |
| F. Sumber Data | 47 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| H. Metode Analisis Data | 48 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Deskripsi Data Objek Penelitian | 55 |
| B. Deskripsi Data | 59 |
| C. Analisis Data | 64 |
| D. Pembahasan | 74 |
| BAB V PENUTUP | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| LAMPIRAN | 86 |

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | ṣ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Z | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |

| | | | |
|---|--------|---|-----------------------------|
| ص | Sad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | koma terbalik (di atas) |
| غ | Ghain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ء | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

| Vokal Tunggal | Vokal rangkap | Vokal Panjang |
|---------------|---------------|---------------|
| أ = a | | آ = ā |
| إ = i | أَي = ai | إِي = ī |
| أ = u | أُو = au | أُو = ū |

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

| | | |
|------|---------|----------------|
| ربنا | ditulis | <i>rabbanā</i> |
| البر | ditulis | <i>al-barr</i> |

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

| | | |
|--------|---------|--------------------|
| الشمس | ditulis | <i>asy-syamsu</i> |
| الرجل | ditulis | <i>ar-rojulu</i> |
| السيدة | ditulis | <i>as-sayyidah</i> |

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| القمر | ditulis | <i>al-qamar</i> |
| البدیع | ditulis | <i>al-badi'</i> |
| الجلال | ditulis | <i>al-jalāl</i> |

6. Huruf Hamzah

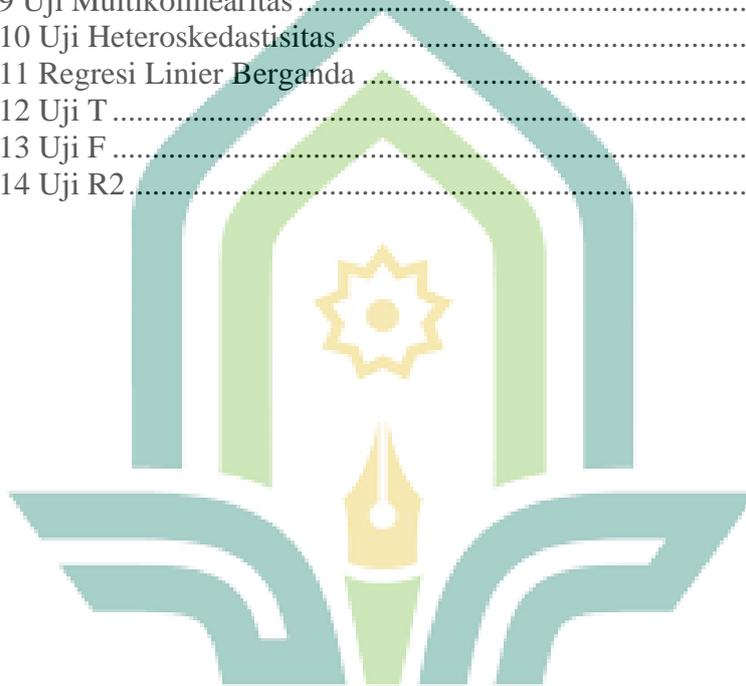
Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

| | | |
|------|---------|----------------|
| أمرت | ditulis | <i>umirtu</i> |
| شيء | ditulis | <i>syai'un</i> |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Telaah Pustaka | 28 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator | 44 |
| Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 60 |
| Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 60 |
| Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia..... | 61 |
| Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan | 62 |
| Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden berdasarkan Lama Bekerja..... | 63 |
| Tabel 4. 6 Uji Validitas | 65 |
| Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas | 66 |
| Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 67 |
| Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas | 68 |
| Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas..... | 69 |
| Tabel 4. 11 Regresi Linier Berganda | 70 |
| Tabel 4. 12 Uji T | 71 |
| Tabel 4. 13 Uji F | 72 |
| Tabel 4. 14 Uji R ² | 74 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|------|
| Lampiran 1: Kuisisioner | II |
| Lampiran 2: Data Responden..... | V |
| Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner | IX |
| Lampiran 4 Hasil Uji..... | XIII |
| Lampiran 5 Surat Pengantar Penelitian..... | XIX |
| Lampiran 6 Dokumentasi..... | XXI |
| Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup..... | XXII |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap entitas organisasi, baik itu perusahaan atau badan lainnya, memerlukan tenaga kerja untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga bagi entitas tersebut, karena merekalah yang bertanggung jawab atas penggerakan dan pengelolaan sumber daya lainnya. Karena alasan ini, menjaga kualitas tenaga kerja menjadi prioritas utama bagi organisasi. Diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mengoptimalkan kinerja organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama para pelaku bisnis dan akademisi. Kepuasan kerja adalah salah satu karakteristiknya; ini adalah keadaan emosional yang memengaruhi apakah seorang karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Mangkunegara, 2017). Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, dan diberi kesempatan untuk berkembang secara alami akan fokus dan berkinerja baik dalam bekerja. Selain itu, ketika organisasi mampu memenuhi harapan dan kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya (Locke dalam Sari, 2018).

Kepuasan kerja dikaitkan pada sikap karyawan terhadap hubungan kerja sama antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan imbalan yang mereka

terima atas usaha mereka (Sutrisno, 2016). Kepuasan sering dikaitkan dengan keadilan organisasi. Kepuasan kerja dapat dihasilkan ketika seorang karyawan yakin bahwa apa yang dilakukan dan diterimanya adalah adil. Keadilan dianggap sebagai cerminan bagaimana individu dihargai atas kontribusi dan kehadirannya dalam organisasi. Kepuasan kerja muncul dari rasa keadilan yang berujung pada rasa pengabdian terhadap perusahaan. Organisasi hendaknya menerapkan keadilan organisasional, suatu gagasan keseimbangan dalam perlakuan terhadap pegawai, guna mendukung bangkitnya kebahagiaan pegawai (Masrukhin, 2016).

Evaluasi keadilan organisasi berdampak pada perilaku dan tanggapan karyawan. Karyawan mengupayakan perilaku yang adil dalam distribusi maupun proses, yang sering disebut dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural. Kebahagiaan dan kinerja karyawan sama-sama dipengaruhi dari persepsi mereka terhadap perlakuan yang adil. Kebahagiaan dan kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan pandangan mereka terhadap keadilan dalam peraturan atau prosedur manajemen (Saldanha, 2019).

Ketidakadilan dalam organisasi adalah jenis disfungsi organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang negatif. Karyawan sangat menjunjung tinggi ketidakadilan dan keadilan dalam kaitannya dengan prosedur transaksional perusahaan. Ini bisa mempengaruhi kebahagiaan dan produktivitas pegawai. Untuk memastikan sistem ini terlaksana secara lancar, manajemen perlu memprioritaskan berbagai faktor kunci, termasuk keadilan distributif dan prosedural (Jaenab, 2020).

Keadilan distributif mengacu pada bagaimana sumber daya seperti gaji, pelatihan, promosi, dan pemecatan dibagi di tingkat organisasi. Kebijakan ini selalu berkembang seiring dengan pembaruan misi dan proses organisasi. Sedangkan keadilan prosedural menitikberatkan pada rasa keadilan dalam prosedur pengambilan keputusan, memastikan tiap individu merasa berpartisipasi. Keadilan prosedural berhubungan terkait metode yang digunakan dalam membagi imbalan. Keadilan distributif terkait pada pandangan mengenai bagaimana insentif dan sumber daya dibagi dalam suatu organisasi, dan umumnya dikaitkan dengan remunerasi (Ivancevich, 2016). Menurut temuan Dewi dan Sudibya (2016) keadilan distributif mempunyai dampak menguntungkan yang kuat pada kepuasan kerja karyawan. Namun temuan penelitian Aghnadimohan (2020) menunjukkan bahwa keadilan distributif juga bisa mempunyai dampak negatif yang cukup besar pada kepuasan kerja. Keadilan distributif dikaitkan pada rasa keadilan yang dirasakan karyawan terkait pembagian hak dan kewajiban dalam suatu perusahaan. Ketika atasan mampu mendistribusikan hak dan kewajiban secara efektif, seperti memberikan beban kerja yang seimbang, insentif, bonus, dan gaji yang sepadan dengan upaya dalam pekerjaan, maka hal ini berdampak pada kepuasan karyawan. Kepuasan timbul ketika aspirasi atau tujuan mengenai hak dan tanggung jawab dalam pekerjaan sejalan pada realitas yang dihadapi. Akibatnya, kita mungkin berpendapat bahwa keadilan distributif dalam remunerasi meningkatkan kepuasan kerja.

Selain keadilan distributif, keadilan prosedural merupakan komponen keadilan organisasi yang berkaitan dengan persepsi keadilan dalam tahapan mengambil keputusan yang diterapkan dalam menetapkan gaji atau imbalan (Robbins & Judge, 2105). Keadilan prosedural adalah tahapan mengambil keputusan atau kumpulan peraturan yang diterapkan guna menentukan gaji pada suatu entitas (Cropanzano & Molina, 2015).

Keadilan prosedural berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Instansi yang tidak peduli dengan keadilan prosedural berisiko membuat karyawannya menentang atasan mereka, yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Keadilan prosedural mewakili kecukupan proses yang dilihat oleh setiap karyawan di kantor. Ini dapat terlihat dari langkah-langkah yang diambil individu untuk mendapatkan posisi atau promosi di tempat kerja. Jika seorang karyawan yakin bahwa semua karyawan mengikuti proses yang sama untuk mendapatkan posisi atau promosi, kepuasan kerja akan meningkat (Al-Zu'bi, 2010).

Dalam penelitian Dewi dan Sudibya (2016) mengemukakan bahwa keadilan prosedural mempunyai dampak menguntungkan yang besar pada kepuasan kerja. Instansi yang tidak peduli dengan keadilan prosedural berisiko membuat karyawannya menentang atasan mereka, yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Hasanah (2020), menawarkan temuan penelitian yang kontras, bahwa keadilan prosedural mempunyai dampak merugikan yang cukup besar pada kepuasan kerja. Keadilan prosedural mewakili kecukupan proses yang dilihat oleh setiap karyawan di kantor. Ini

terlihat dari langkah-langkah yang dilalui orang untuk mendapatkan pekerjaan atau promosi di tempat kerja. Jika seorang karyawan yakin bahwa setiap orang menjalankan kesamaan prosedur dalam meraih promosi atau jabatan, hal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja. Proses memperoleh pekerjaan tertentu terkadang penuh dengan hambatan dan bahaya, dan pencapaian prestasi melalui prosedur yang sulit dan panjang dapat menghasilkan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam temuan penelitian. Hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Hasanah (2020), Tyofyan (2021), Afuan (2021), Alfiansyah (2021), dan Herdiyanti et al. (2022). Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditemukan dalam studi Aghnadimohan (2020).

Di sisi lain, pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021) dan Hastari et al. (2023), menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Hasanah (2020) dan

Rawung et al. (2022) menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lembaga-lembaga keuangan di Indonesia berkembang dengan pesat, seperti halnya pertumbuhan jamur di musim hujan. Pemerintah juga memberikan dukungan besar karena lembaga keuangan dapat berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Industri keuangan menjadi bidang yang paling menonjol pada pertumbuhan ekonomi saat ini, khususnya mengingat mayoritas penduduk Indonesia ada pada posisi ekonomi menengah ke bawah. Ini dapat mendorong perluasan lembaga keuangan, khususnya yang berbasis syariah. Disamping itu, akibat dari penduduk Indonesia yang mayoritas muslim, pemikiran masyarakat semakin beralih ke sektor perbankan syariah (Rusdianto, 2017).

Lembaga keuangan syariah semakin populer di Indonesia. Berdasarkan website Depkop.go.id (2021), perbankan syariah, asuransi syariah, dan koperasi syariah semuanya mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Koperasi syariah merupakan salah satu contoh layanan keuangan syariah skala mikro. Koperasi syariah ini dibentuk dalam rangka pemenuhan keperluan masyarakat Indonesia yang sebagian besar seorang muslim. KSPPS BMT An Najah Pekalongan merupakan salah satu contoh koperasi syariah yang beroperasi di wilayah Pekalongan dan sekitarnya.

KSPPS BMT An Najah Pekalongan merupakan lembaga keuangan koperasi berbadan hukum yang bergerak dalam bidang keuangan, investasi, dan tabungan, dengan konsep bagi hasil, dengan tujuan menyalurkan

pendapatan kembali kepada masyarakat melalui pembiayaan. Dalam pendekatan ini, KSPPS BMT An Najah Pekalongan mendorong terciptanya sistem keuangan syariah.

Setelah meninjau masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang akan menjadi landasan untuk penulisan skripsi dengan judul: “Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang disampaikan dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan.

- b. Menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- c. Menganalisis pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menyoroti dampak Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Harapannya, temuan ini bisa berkontribusi pada entitas bisnis dalam membangun strategi organisasi yang lebih baik dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

Selain manfaat secara teoretis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini juga akan memberikan kontribusi nyata dan bermanfaat dalam praktik, melibatkan berbagai pihak seperti penulis, karyawan dan manajemen KSPPS BMT An Najah Pekalongan, universitas, dan pembaca

1). Bagi Penulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pemahaman dan pengetahuan tentang konsep keadilan distributif

dan keadilan prosedural dalam konteks kepuasan kerja karyawan melalui praktik penelitian yang konsisten. Penelitian ini juga dapat meningkatkan keterampilan analisis dan penulisan ilmiah penulis.

2). Bagi Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami hak dan keadilan yang mereka peroleh di tempat kerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

3). Bagi Manajemen KSPPS BMT An Najah Pekalongan

Penelitian ini diharapkan memberikan pandangan dan informasi tambahan untuk membuat keputusan strategis yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4). Bagi Universitas

Penelitian ini bertujuan menyediakan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan

kerja. Hal ini juga dapat menjadi bahan ajar bagi dosen dan mahasiswa.

5). Bagi Pembaca

Harapannya, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan alat pengembangan ilmu pengetahuan dalam mengatasi tantangan yang serupa di tempat kerja lain. Pembaca dapat mengaplikasikan temuan penelitian ini dalam konteks organisasi mereka sendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keadilan di lingkungan kerja.

D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Peneliti merasa penting untuk menyusun sistematika pembahasan agar memudahkan pemahaman skripsi ini. Bagian utama terdiri dari lima bab.

Bab I, Pendahuluan, memberikan gambaran menyeluruh tentang isi skripsi, termasuk latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II, Landasan Teori dan Kajian Pustaka, membahas kajian pustaka yang menjadi dasar untuk pembahasan bab-bab selanjutnya, terutama mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja.

Bab III, Metode Penelitian, menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV, Laporan Hasil Penelitian, memaparkan hasil penelitian dan membahas pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan.

Bab V, Pembahasan Temuan Penelitian, menyajikan analisis dan interpretasi temuan penelitian.

Bab VI, Penutup, berisi kesimpulan dari penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian tersebut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teoritis

1. Teori *Human Relationship*

Teori hubungan manusia adalah aliran pemikiran organisasi yang menekankan kesenangan karyawan, hubungan informal di lokasi kerja, dan variabel yang menjadi faktor pembentuk produktivitas karyawan. Teori ini terdiri dari 3 unsur penting:

a. Menekankan pentingnya Individu:

Karyawan dianggap sebagai manusia tersendiri yang merespons lingkungannya, bukan sebagai komponen mesin. Ciri-ciri individu harus diperhitungkan untuk mencapai hasil yang maksimal. Bagian ini menguraikan variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini.

b. Memperhitungkan organisasi informal di lokasi kerja:

Interaksi antar karyawan dan dinamika informal di lokasi kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas. Fitur ini menjelaskan variabel keadilan distributif dalam konteks penyelidikan ini.

c. Menekankan manajemen partisipatif:

Pekerja akan merasa senang dan berkontribusi di tempat kerja ketika pekerja dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan

keputusan penting. Dalam konteks penelitian ini, unsur ini mendeskripsikan variabel keadilan prosedural.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Sutrisno (2016) memberikan beragam definisi mengenai kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja dijelaskan menjadi sebuah respons perasaan yang kompleks. Respons ini dipicu oleh harapan, keinginan, dan dorongan karyawan pada pekerjaannya yang terkait dengan persepsi karyawan terhadap realitas yang mereka alami. Hal ini menghasilkan berbagai respons emosional, seperti rasa senang, puas, atau tidak puas. Kedua, kepuasan kerja merujuk pada tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup lingkungan kerja, kerjasama antar karyawan, dan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan.

Menurut Judge dan Robbins (2015), kepuasan kerja adalah perilaku individu secara menyeluruh pada pekerjaannya dan seberapa besar perasaannya bahwa ia seharusnya memperoleh manfaat tertentu. Kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa unsur seperti kesesuaian kepribadian, dukungan rekan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan besarnya kesulitan mental dalam pekerjaan.

Yulk dan Wexley (dalam Sutrisno, 2016) memberi gambaran tentang kepuasan kerja menjadi sebuah sentimen

seseorang atas pekerjaannya. Menurut Tiffin (dalam Sutrisno, 2016), kebahagiaan kerja erat kaitannya dengan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kolaborasi antar pemimpin dan rekan kerja.

Menurut Handoko (2017), kepuasan kerja merupakan kondisi emosi baik atau buruk yang menentukan bagaimana seseorang mempersepsikan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mewakili sentimen individu mengenai pekerjaannya, yang dapat ditunjukkan dalam sikap positif individu terhadap pekerjaan dan kondisi di tempat kerja.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Yuli (2015) variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi berdasarkan keinginan yang mendorong individu untuk bekerja. Kebahagiaan ekonomi merupakan salah satu elemen kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh spesifik terhadap produktivitas karyawan. Ada enam aspek besar yang menentukan kinerja pegawai. Aspek tersebut adalah:

1) Komponen Gaji atau Upah

Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diterima seseorang, termasuk upah, bonus, dan manfaat keuangan lainnya.

2) Pekerjaan itu Sendiri

Variasi dalam pekerjaan dan kekuasaan dalam mengatur metode dan proses kerja merupakan dua faktor utama dalam pekerjaan yang memiliki dampak pada kepuasan kerja.

3) Pengawasan

Pengawasan merupakan bagian integral dari kepemimpinan yang melibatkan pengaruh atas aktivitas melalui komunikasi guna mencapai visi yang diinginkan.

4) Promosi Karir

Promosi mencakup usaha individu untuk meningkatkan karir dengan mendapatkan tanggung jawab, prestise, keterampilan yang lebih tinggi, serta kenaikan gaji atau upah.

5) Kelompok kerja

Meningkatnya kinerja kelompok kerja memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian program personel perusahaan dan prestasi karyawan. Kelompok kerja memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman, keterikatan, dan komitmen terhadap pekerjaan serta diskusi rutin tentang masalah pekerjaan dan pribadi.

6) Kondisi Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja, termasuk tingkat kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab, kondisi peralatan kerja, kebersihan tempat kerja, kebisingan, pencahayaan, ventilasi, kelembapan, dan suhu ruangan, merupakan bagian

dari kondisi kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka (Yuli, 2015).

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdapat pengaruhnya dari aspek-aspek seperti, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, komunikasi, interaksi sosial dalam pekerjaan, kondisi kerja, fitur intrinsik pekerjaan, pengawasan, hubungan dengan perusahaan dan manajemen, kompensasi finansial, kestabilan pekerjaan, dan kesempatan untuk kemajuan (Gilmer, 1996 dalam Sutrisno, 2016).

Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978 dalam Sutrisno, 2016) adalah :

- 1) Kepuasan gaji mengacu pada kesesuaian antara pendapatan seseorang dan jumlah usaha yang mereka lakukan, serta imbalan yang diperoleh orang lain dalam pekerjaan serupa.
- 2) Kepuasan rekan kerja mengacu pada kemampuan rekan kerja menguasai keterampilan teknis dan berkontribusi secara sosial dalam melaksanakan pekerjaannya dan membantu rekan kerja lainnya dalam aktivitasnya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan seberapa besar pekerjaan itu memungkinkan seseorang memikul tanggung jawab atas tugas-tugas tertentu dan menghadirkan tantangan-tantangan yang menarik dalam pekerjaan.

Supervisor mengacu pada kapasitas atasan untuk menawarkan bantuan teknis dan dukungan kepada bawahannya saat melakukan pekerjaan mereka.

3. Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Keadilan distributif adalah konsep yang berhubungan dengan persepsi individu mengenai keadilan alokasi hasil atau penghargaan dalam sebuah organisasi. Judge dan Robbins (2015) mendefinisikan keadilan distributif sebagai kesan adanya alokasi hasil yang adil berupa hadiah yang diperoleh orang atau pekerja. Menurut Al-Zu'bi (2010), keadilan distributif berkaitan dengan pendapat karyawan tentang seberapa adil hasil yang mereka terima dari organisasi. Distribusi hasil mungkin didasarkan pada prinsip kontribusi, kebutuhan, atau kesetaraan, dan karyawan bisa menilai keadilan distributif melalui perbandingan pengalaman mereka dengan pengalaman orang lain. Atinga dan Abekah (2013) juga menyebutkan bahwa keadilan distributif adalah penilaian pekerja mengenai keadilan dalam alokasi hasil, yang mungkin didasarkan pada kebutuhan, keadilan, atau kontribusi perusahaan.

Lebih lanjut, Suifan dkk. (2017) mendefinisikan keadilan distributif sebagai persepsi kecukupan hasil yang diberikan kepada karyawan, seperti pembayaran, promosi, tunjangan, dan sebagainya. Keadilan distributif dalam organisasi atau perusahaan memfokuskan pada persepsi seseorang terhadap adil atau tidaknya outcome yang

mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi. Individu akan membandingkan input dengan output atau outcome yang ia terima dari organisasi atau perusahaan. Keadilan distributif akan memuaskan karyawan apabila memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan harapan.

Keadilan distributif mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan atau dialokasikan di sebuah organisasi. Misalnya, karyawan membuat pertimbangan mengenai keadilan dan jumlah kenaikan gaji mereka. Menurut Moorhead dan Griffin (2013), keadilan distributif adalah persepsi orang-orang terhadap keadilan mengenai bagaimana penghargaan dan hasil yang bernilai lainnya didistribusikan dalam organisasi. Keadilan distributif berkenaan dengan hasil akhir sebagai ganjaran yang diterima individu secara adil berdasarkan aturan standar tertentu (Febriani dan Nurtjahjanti, 2006). Keadilan distributif memfokuskan pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya hasil atau outcome yang mereka terima.

Tjahjono (2014) menyatakan bahwa keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi atau perusahaan dan karyawan. Sehingga distribusi yang adil menjadi sangat penting bagi karyawan. Ketika seseorang bekerja pada perusahaan atau organisasi, kesejahteraan mereka tergantung pada distribusi sumber daya di dalamnya. Karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan

distributif ketika menerima penghargaan finansial dalam menentukan pekerjaan yang mereka lakukan, karena ini akan mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil setelah berpartisipasi dalam rencana pembagian keuntungan, mereka merasakan efek dari keadilan distributif (Hasanah, 2020).

Secara keseluruhan, keadilan distributif adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, karena mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam hal distribusi hasil, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

Menurut Cropanzano and Molina (2015) menyatakan bahwa keadilan distributif meliputi indikator berikut:

a. Ekuitas (*Equity*)

Ekuitas merujuk pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan partisipasi dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Dalam konteks ini, prinsip ekuitas memastikan bahwa karyawan yang memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan akan menerima penghargaan atau kompensasi yang lebih tinggi. Ini berarti penghargaan atau kompensasi didistribusikan berdasarkan seberapa besar usaha,

keterampilan, dan hasil kerja yang telah diberikan oleh setiap karyawan. Dengan demikian, prinsip ekuitas mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal, karena mereka merasa bahwa usaha mereka akan dihargai secara adil.

b. Kesetaraan (*Equality*)

Kesetaraan merujuk pada prinsip bahwa setiap karyawan memiliki peluang yang sama dalam hal pekerjaan dan imbalan. Prinsip kesetaraan menekankan bahwa semua karyawan, terlepas dari perbedaan individu seperti usia, gender, ras, atau jabatan, harus diperlakukan secara setara dan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan sumber daya di dalam perusahaan. Dalam praktiknya, ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk menerima pelatihan, promosi, dan fasilitas lainnya tanpa diskriminasi. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan diakui.

c. Kebutuhan (*Need*)

Kebutuhan mengacu pada pemberian imbalan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu mereka. Prinsip kebutuhan menekankan bahwa distribusi hasil atau penghargaan harus mempertimbangkan kondisi dan situasi pribadi masing-masing karyawan. Misalnya, karyawan yang memiliki tanggungan keluarga lebih banyak atau karyawan yang

mebutuhkan dukungan tambahan untuk mencapai kesejahteraan mungkin memerlukan kompensasi atau fasilitas tambahan. Dengan memperhatikan kebutuhan individu, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan menerima dukungan yang tepat untuk menjalani kehidupan yang sejahtera dan produktif. Prinsip ini juga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa diperhatikan dan didukung.

4. Pengetahuan Konsumen

Judge dan Robbins (2015) menjelaskan bahwa keadilan prosedural adalah pandangan terhadap kesetaraan dalam tahapan mengambil keputusan yang diimplementasikan dalam mendistribusikan gaji atau apresiasi. Mereka menekankan bahwa keadilan prosedural bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Al-Zu'bi (2010), keadilan prosedural merujuk pada pandangan karyawan mengenai kesetaraan dalam organisasi terkait dengan aturan dan ketentuan yang mengatur proses kerja. Prinsip-prinsip keadilan prosedural mencakup dasar keputusan, kesempatan untuk didengar, dan ketidakberpihakan.

Molina dan Cropanzano (2015) menyimpulkan bahwa keadilan prosedural dikaitkan pada tahapan mengambil keputusan atau seperangkat peraturan yang diterapkan dalam menentukan keputusan di organisasi. Mereka menekankan pentingnya prosedur yang adil dan transparan dalam membuat keputusan yang mempengaruhi karyawan.

Suifan dkk. (2017) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai metode mengambil keputusan yang hasil akhirnya dibagi pada karyawan. Mereka menekankan bahwa keadilan prosedural melibatkan penilaian karyawan terhadap keadilan proses yang digunakan untuk mendistribusikan hasil.

Keadilan prosedural adalah persepsi individu mengenai keadilan untuk menentukan berbagai hasil (Moorhead, 2013). Menurut Febriani dan Nurtjahjanti (2006), keadilan prosedural adalah adil atau tidaknya cara yang digunakan untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu. Hal ini berkaitan dengan persepsi adil atau tidaknya peraturan dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan. Berdasarkan uraian tersebut, keadilan prosedural adalah adil atau tidaknya peraturan dan prosedur dalam hal membuat keputusan dan kebijakan yang digunakan untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu (Pratama, 2020).

Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di perusahaan terhadap peraturan dan prosedur yang mengatur dalam menjalankan suatu proses. Ini mencakup bagaimana aturan diterapkan, apakah karyawan diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka, dan apakah keputusan dibuat secara konsisten dan tidak memihak. Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan pada suatu organisasi atau perusahaan seperti pembayaran yang tepat waktu, jumlah dan tingkat

manfaat yang diterima.

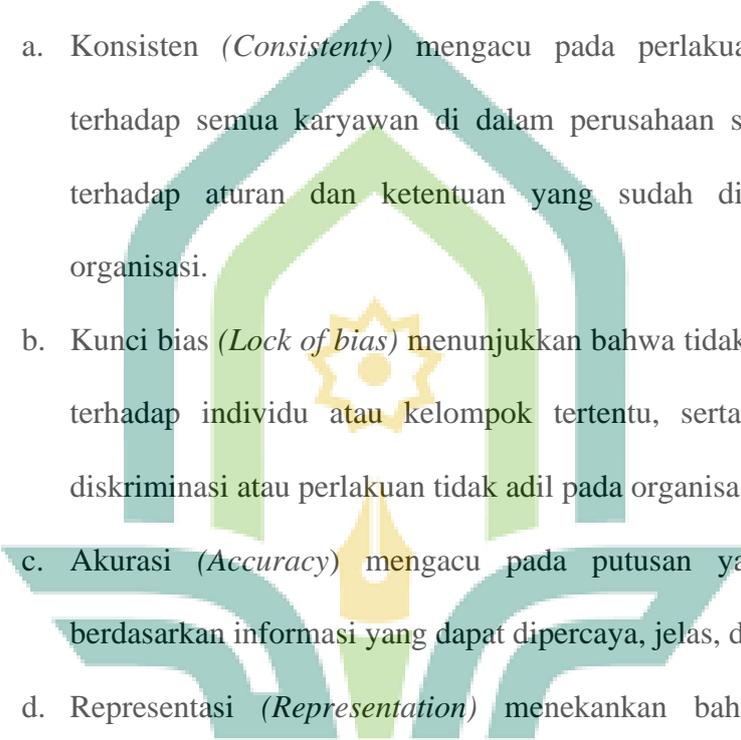
Keadilan prosedural menjelaskan bahwa orang tidak hanya melakukan evaluasi hasil, namun juga evaluasi prosedur untuk menentukan alokasi. Keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi (Hasanah, 2020).

Karyawan menerima berbagai aspek yang berkaitan dengan keadilan prosedural, yaitu ketika mereka memiliki kesempatan untuk dapat mempengaruhi keputusan dengan mengungkapkan suara atau pendapat, memiliki informasi yang akurat untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Mereka juga menginginkan prosedur yang diterapkan secara konsisten, tanpa diskriminasi, dan dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, keadilan prosedural bukan hanya tentang hasil yang adil, tetapi juga tentang memastikan bahwa proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut adalah adil dan transparan.

Secara keseluruhan, keadilan prosedural adalah elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, karena mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka

diperlakukan secara adil dalam hal prosedur dan proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

Keadilan organisasi, menurut Cropanzano dan Molina (2015), bisa dipandang oleh karyawan menjadi suatu kesetaraan yang memenuhi enam aspek:

- 
- a. Konsisten (*Consistency*) mengacu pada perlakuan yang sama terhadap semua karyawan di dalam perusahaan serta kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang sudah diterapkan pada organisasi.
 - b. Kunci bias (*Lock of bias*) menunjukkan bahwa tidak ada preferensi terhadap individu atau kelompok tertentu, serta tidak adanya diskriminasi atau perlakuan tidak adil pada organisasi.
 - c. Akurasi (*Accuracy*) mengacu pada putusan yang ditetapkan berdasarkan informasi yang dapat dipercaya, jelas, dan tepat.
 - d. Representasi (*Representation*) menekankan bahwa pemangku kepentingan yang relevan perlu mempunyai suara atau pandangan mereka pada proses pengambilan putusan.
 - e. Koreksi (*Correction*) mencakup adanya tahapan banding atau cara lain yang memungkinkan dalam merevisi keputusan yang tidak tepat.

f. Etika (*Ethics*) menegaskan bahwa sikap seseorang perlu sesuai dengan standar etika dan moral yang ada serta tidak boleh melanggar norma tersebut.

5. Kualitas Pelayanan

Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai ibadah, sehingga seorang pegawai Muslim memperoleh tingkat tertinggi dalam menjalankan tugasnya ketika ia bekerja seolah-olah sedang melihat Allah. Ini dikenal sebagai konsep "Ihsan," di mana seorang Muslim dianjurkan untuk melakukan segala sesuatu dengan sebaik mungkin, seolah-olah berada dalam pengawasan langsung Allah. Jika tidak mungkin mencapai tingkat tersebut, setidaknya ia disarankan untuk merasa bahwa Allah sedang mengamatinya. Bagi seorang Muslim, keberhasilan dalam pekerjaan diukur dari segi memperoleh keridhaan Allah SWT, bukan semata-mata dari keuntungan material atau pengakuan duniawi.

Konsep kepuasan kerja dalam pandangan Islam mencakup pemeliharaan keperluan baik bagi majikan maupun pekerja. Ini berarti bahwa kedua belah pihak harus memperhatikan dan memenuhi hak dan kewajiban mereka sesuai dengan prinsip keadilan dan keseimbangan yang diajarkan dalam Islam. Jika upah yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan upaya yang telah dilakukan, hal tersebut dianggap sebagai bentuk penzaliman. Dalam Islam, ketidakadilan semacam ini sangat dikecam karena bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial yang dipegang teguh oleh ajaran agama.

Ketidakpuasan kerja sering kali timbul akibat pembagian upah yang tidak adil. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kompensasi yang layak atas usaha dan kerja keras mereka, hal ini bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan dan demotivasi. Dalam konteks Islam, prinsip-prinsip syariah menekankan pentingnya rasa syukur, sabar, dan ikhlas dalam menjalani pekerjaan. Seorang Muslim diajarkan untuk selalu bersyukur atas apa yang telah diberikan Allah, bersabar dalam menghadapi cobaan, dan ikhlas dalam melakukan segala sesuatu demi mendapatkan keridhaan Allah.

Islam juga mengajarkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seorang Muslim dianjurkan untuk tidak hanya fokus pada pekerjaan duniawi, tetapi juga untuk memperhatikan aspek spiritual dan kesejahteraan keluarga. Ini termasuk memastikan bahwa waktu untuk beribadah, bersama keluarga, dan menjalani kehidupan yang sehat dan seimbang tidak diabaikan demi pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari seberapa banyak harta yang diperoleh, tetapi juga dari seberapa baik seseorang dapat menjalani kehidupan yang seimbang, memenuhi kewajiban agama, dan mencapai kebahagiaan sejati. Konsep kepuasan kerja dalam Islam, yang berdasarkan pada ridha Allah, juga tercermin dalam firman-Nya dalam Al-Qur'an, Surat At-Taubah ayat 59.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ
سَيُوتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ٥٩

Artinya :

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).

Apabila seseorang merasa puas oleh pemberian Allah dan Rasul-Nya, seperti harta rampasan perang dan hal serupa dengan itu, maka mereka berkata, "Cukuplah bagi kami apa yang telah diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada kami. Sesungguhnya kami berserah diri kepada Allah untuk memberikan kepada kami bagian lain dari karunia-Nya dan juga bagian lain dari harta rampasan perang yang dapat mencukupi kami. Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah." Respon terhadap kata "lau" dalam ayat ini adalah bahwa tentu saja hal tersebut lebih baik bagi mereka (Tafsir Kemenag).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas adalah bahwa setiap tindakan seseorang akan memperoleh imbalan setara pada tindakan yang sudah dilaksanakan, baik itu perbuatan baik atau buruk. Ketekunan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan akan membuat pekerjaan tersebut diakui oleh orang lain dan menghasilkan kepuasan bagi pelakunya. Dengan demikian, hasil pekerjaannya dapat bermanfaat pada individu lain, sehingga akan meningkatkan kepuasannya terhadap pekerjaannya.

B. Telaah Pustaka

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| 1 | Pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Kospin Jasa Pekalongan (Oktaviani, 2020) | Keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individual (parsial). | Variabel : Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural | Variabel dependen: kinerja Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan |
| 2 | “Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang)” (Hasanah, 2020) | keadilan prosedural, keadilan distributif, dan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sementara keadilan distributif berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi | Variabel : Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja Analisis : Regresi linear berganda | Variabel independen: kinerja karyawan Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan |

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|---|
| | | <p>mediator antara keadilan prosedural dan kinerja karyawan, tetapi menjadi mediator antara keadilan distributif dan kinerja karyawan.</p> | | |
| 3 | <p>“Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Keadilan Distributif Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Restoran S2 Semarang” (Aghnadimohan, 2020)</p> | <p>Studi menunjukkan keadilan distributif berdampak negatif pada kepuasan kerja, sementara ketidakamanan pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Keadilan distributif juga terkait dengan keinginan pindah kerja, tapi secara negatif, sementara ketidakamanan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan keinginan tersebut. Kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan keinginan pindah kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara keadilan distributif dan ketidakamanan</p> | <p>Variabel : Kepuasan Kerja, Keadilan Distributif, Job Insecurity, Turnover Intention Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Variabel independen: Job Insecurity, Turnover Intention Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|
| | | pekerjaan dengan keinginan pindah kerja. | | |
| 4 | <p>“Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Melalui Power Distance Sebagai Variabel Moderating”</p> <p>(Rahmawati, 2020)</p> | keadilan distributif tidak berpengaruh pada komitmen afektif, sementara keadilan prosedural memiliki pengaruh positif yang signifikan. Namun, tidak ada pengaruh yang dimoderasi oleh power distance terhadap hubungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan komitmen afektif. | Variabel : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Komitmen Afektif, Power Distance Analisis : MRA | Variabel independen: Komitmen Afektif, Power Distance Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan |
| 5 | <p>“Proposisi Pengaruh Keadilan Distributif Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Sektor Umkm”</p> <p>(Tyofyan, 2021)</p> | keadilan distributif dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. | Variabel : Keadilan Distributif, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan Analisis : studi literature | Variabel independen: Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan |

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|--|
| 6 | <p>“Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)”</p> <p>(Afuan, 2021)</p> | <p>keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, keadilan distributif, keadilan interaksional, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.</p> | <p>Variabel : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional Analisis : studi literature</p> | <p>Variabel independen: Komitmen Organisasi, Keadilan Interaksional</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |
| 7 | <p>“Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bento Kopi)”</p> <p>(Alfiansyah, 2021)</p> | <p>keadilan distributif dan prosedural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, employee engagement berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara keadilan distributif dan prosedural dengan kepuasan kerja.</p> | <p>Variabel : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, Employee Engagement Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Variabel independen: Employee Engagement</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 8 | <p>“Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan”</p> <p>(Herdiyanti et al., 2022)</p> | <p>Keadilan distributive dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja</p> | <p>Variabel : Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja</p> <p>Analisis : studi literature</p> | <p>Variabel independen: Keadilan Interaksional</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |
| 9 | <p>“Pengaruh Determinan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Gran Puri Manado”</p> <p>(Rawung et al., 2022)</p> | <p>secara simultan, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, keadilan distributif dan keadilan interaksional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara keadilan prosedural berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> | <p>Variabel : Keadilan Ditributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja</p> <p>Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Variabel independen: Keadilan Interaksional</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 10 | <p>“Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta”</p> <p>(Hastari et al., 2023)</p> | <p>Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</p> | <p>Variabel : Keadilan Ditributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja</p> <p>Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Variabel independen: Keadilan Interaksional</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |
| 11 | <p>“Pengaruh KEadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Madiun”</p> <p>(Juwono, 2023)</p> | <p>Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Variabel : Keadilan Ditributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja</p> <p>Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Variabel independen: Keadilan Interaksional</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |

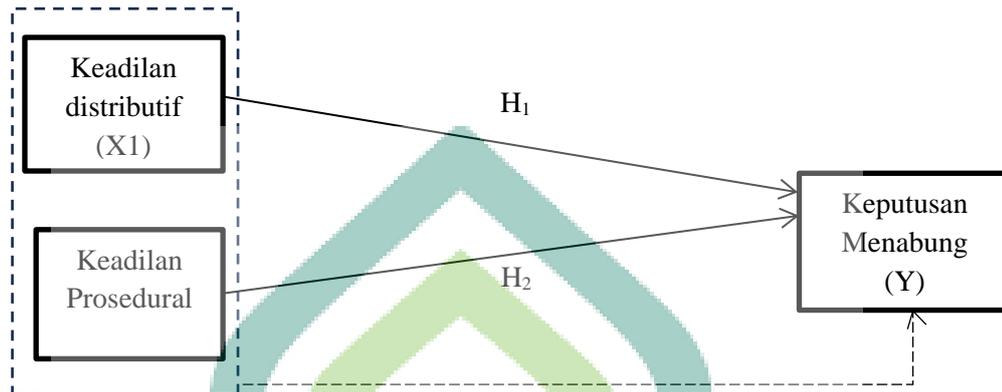
| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|--|
| 12 | <p>“Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening”</p> <p>(Tanjung & Surjanti, 2023)</p> | <p>keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pengembangan karir memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.</p> | <p>Variabel : Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier</p> <p>Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Variabel independen: Pengembangan Karier</p> <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |
| 13 | <p>“Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dompot Dhuafa Kota Yogyakarta”</p> <p>(Pasaribu, 2022)</p> | <p>Keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan</p> | <p>Variabel : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Analisis : Regresi linear berganda</p> | <p>Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan</p> |

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| 14 | “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BITA Kota Bandung” (Tizara & Irfani, 2024) | Keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan | Variabel : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja Karyawan Analisis : Regresi linear berganda | Objek penelitian : karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan |

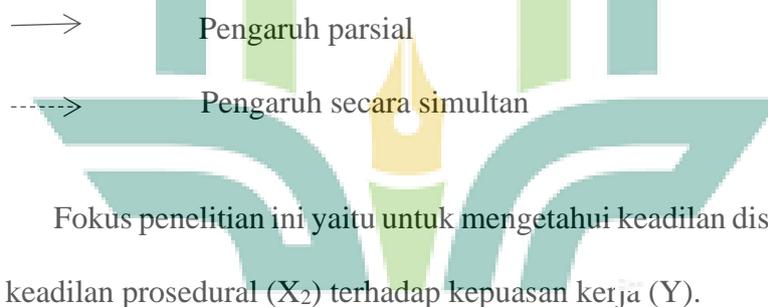


C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan yang digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keadilan distributif merujuk pada persepsi individu tentang sejauh mana hasil atau imbalan yang diperoleh dari perusahaan setara pada kontribusi atau usaha yang telah mereka berikan. Dalam konteks kepuasan kerja, keadilan distributif memainkan peran krusial karena

ketika individu merasakan bahwa gaji atau imbalan yang diperoleh setara pada kerja keras mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam distribusi imbalan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi, dan bahkan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, saat seseorang merasa jika mereka diperlakukan dengan adil dalam hal imbalan yang mereka terima, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan terhadap organisasi. Sehingga, perlu bagi organisasi agar memastikan jika keadilan distributif ditegakkan dengan baik sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian Hasanah (2020) dan penelitian Afuan (2021) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H0: Keadilan Distributif Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H1: Keadilan Distributif Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keadilan prosedural mencakup proses-proses dan metode-metode yang diimplementasikan pada pengambilan keputusan di tempat kerja, dan bagaimana karyawan menilai proses tersebut. Jika karyawan

percaya bila metode mengambil keputusan dilakukan secara konsisten, transparan, dan adil, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan diakui dalam proses-proses organisasi, serta memiliki keyakinan bahwa keputusan yang dibuat mempertimbangkan keadilan bagi semua pihak. Keadilan prosedural yang terpenuhi juga dapat meningkatkan rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakadilan dalam prosedur-prosedur pengambilan keputusan dapat menyebabkan ketidakpuasan, kebingungan, dan kurangnya kepercayaan terhadap manajemen. Sehingga, perlu bagi manajer dalam memastikan jika proses-proses dan prosedur-prosedur yang diterapkan dalam organisasi adalah adil dan transparan, sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian Alfiansyah (2021) dan penelitian Hastari et al, (2023) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H0: Keadilan Prosedural Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2: Keadilan Prosedural Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

Keadilan distributif, yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana imbalan yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka, dan keadilan prosedural, yang mencakup proses-proses pengambilan keputusan yang dianggap adil oleh karyawan, keduanya berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan adanya keadilan distributif dan prosedural dalam organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa dihargai, diperlakukan secara adil, dan memiliki keyakinan bahwa keputusan yang dibuat dipertimbangkan secara matang dan transparan. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan memastikan adanya keadilan distributif dan prosedural dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian Pasaribu (2022) serta penelitian Tizara & Irfani (2024) menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

H0: Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

H3: Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berupa penelitian lapangan (*field research*). Menurut Santoso & Madiistriyatno (2021), penelitian lapangan adalah suatu penyelidikan empiris yang dilakukan secara langsung di lokasi di mana fenomena tersebut terjadi. Peneliti mengumpulkan data langsung dari sumbernya untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang situasi atau perilaku yang diamati.

B. Pendekatan Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, suatu pendekatan yang melibatkan interpretasi hasil analisis, analisis data, dan teknik-teknik pengumpulan data. Tujuan utama dari pendekatan kuantitatif adalah untuk mengumpulkan data secara sistematis dengan maksud untuk melakukan inferensi atau menarik kesimpulan, serta mendukung proses pengambilan keputusan. Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan angka dan statistik untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena atau hubungan yang diteliti, sehingga memungkinkan untuk membuat generalisasi atau kesimpulan yang lebih luas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menilai sejauh mana variabel-variabel tersebut berhubungan satu sama lain.

C. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT An Najah Pekalongan, pada bulan Juli sampai Oktober 2024. KSPPS BMT An Najah Pekalongan memiliki 8 kantor cabang. Alamat KSPPS BMT An Najah Pekalongan beserta cabangnya adalah sebagai berikut:

1. Alamat Kantor Pusat: Jalan S. Parman No. 206, Kec. Wiradesa, Kab. Pekalongan, Indonesia
2. Cabang-Cabang:
 - a. Kauman: Jl. S. Parman No. 206, Wiradesa, Kauman Timur, Kauman, Kec. Wiradesa, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51127
 - b. Bojong: Alamat: Jl. Komplek Ruko Pasar Bojong No.3, Pulorejo, Bojong Minggir, Kec. Bojong, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51156
 - c. Wiroto: Alamat: Jl. Ps. Wiradesa No.8, Wiradesa, Kepatihan, Kec. Wiradesa, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51152
 - d. Kajen: Alamat: Jl. Diponegoro, Kajen, Kec. Kajen, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51146
 - e. Doro: Alamat: Jl. KI Hajar Dewantoro, Siumbang, Doro, Kec. Doro, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51191
 - f. Warungasem: Alamat: Jl. Raya Warungasem No.17, Warungasem, Kec. Warungasem, Kabupaten Batang, Jawa Tengah 51252

- g. Bandar: Alamat: Jl. Raya Bandar Selatan, Gg. Mawar Ruko No. 5, Bandar, Kabupaten Batang, Jawa Tengah 51254
- h. Bantarbolang: Alamat: Ruko Pasar Bantarbolang No.13A - 13B, Kec. Bantarbolang, Kab. Pemalang

D. Subjek Penelitian Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh KSPPS BMT An Najah Pekalongan yaitu dari karyawan kantor pusat dan karyawan 8 kantor cabang. Dari masing-masing kantor terdapat antara 5-20 karyawan dengan total 77 karyawan.

Menurut Arikunto (2019), dalam populasi kecil yang berjumlah kurang dari 100 individu, disarankan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Hal ini karena dengan mengambil seluruh populasi, penelitian dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif tanpa risiko bias sampel yang signifikan. Strategi ini dikenal sebagai sampel jenuh atau *census sampling*, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2014), *census sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Metode ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, biasanya kurang dari 100 individu, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan representatif tanpa risiko bias sampling. Biasanya, peneliti dapat memilih 5-10% atau 20-25% dari total populasi tergantung pada tujuan dan kebutuhan penelitian. Namun, dalam kasus ini,

karena populasi penelitian berjumlah 77 individu, yang mana kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian untuk memastikan representativitas yang tinggi dan untuk meminimalkan potensi bias.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kepuasan Kerja (Y) mencerminkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Cellucci dan David (1978 Sutrisno, 2016) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan gaji mengacu pada kesesuaian antara pendapatan seseorang dan jumlah usaha yang mereka lakukan, serta imbalan yang diperoleh orang lain dalam pekerjaan serupa.
- b. Kepuasan rekan kerja mengacu pada kemampuan rekan kerja menguasai keterampilan teknis dan berkontribusi secara sosial dalam melaksanakan pekerjaannya dan membantu rekan kerja lainnya dalam aktivitasnya.
- c. Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan seberapa besar pekerjaan itu memungkinkan seseorang memikul tanggung jawab atas tugas-tugas tertentu dan menghadirkan tantangan-tantangan yang menarik dalam pekerjaan.
- d. Supervisor mengacu pada kapasitas atasan untuk menawarkan

bantuan teknis dan dukungan kepada bawahannya saat melakukan pekerjaan mereka.

2. Variabel Independen

a. Keadilan distributif (X_1)

Keadilan distributif merupakan kesan keadilan dalam jumlah dan pembagian hadiah yang diperoleh orang atau pekerja (Cropanzona & Molina, 2015). Indikator Keadilan Distributif yang digunakan berdasarkan pada tesis Cropanzona dan Molina (2015). Itu adalah:

- 1). Ekuitas (Equity) mengacu pada penghargaan terhadap karyawan sesuai partisipasi yang telah mereka berikan di perusahaan.
- 2). Kesetaraan (Equality) merujuk pada prinsip bahwa setiap karyawan memiliki peluang yang setara dalam hal kerja dan imbalan.
- 3). Kebutuhan (Need) mengacu pada imbalan kepada karyawan disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan.

b. Keadilan Prosedural (X_2)

Cropanzona dan Molina (2015) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai rasa kesetaraan dalam tahapan mengambil keputusan yang penentuan gaji atau insentif yang akan diberikan. Cropanzona dan Molina (2015) mengidentifikasi indikator keadilan prosedural. Itu adalah:

- 1). Konsisten (Consistency) mengacu pada perlakuan yang sama terhadap semua karyawan di dalam perusahaan serta kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang sudah diterapkan pada organisasi.
- 2). Kunci bias (Lock of bias) menunjukkan bahwa tidak ada preferensi terhadap individu atau kelompok tertentu, serta tidak adanya diskriminasi atau perlakuan tidak adil pada organisasi.
- 3). Akurasi (Accuracy) mengacu pada putusan yang ditetapkan berdasarkan informasi yang dapat dipercaya, jelas, dan tepat.
- 4). Representasi (Representation) menekankan bahwa pemangku kepentingan yang relevan perlu mempunyai suara atau pandangan mereka pada proses pengambilan putusan.
- 5). Koreksi (Correction) mencakup adanya tahapan banding atau cara lain yang memungkinkan dalam merevisi keputusan yang tidak tepat.
- 6). Etika (Ethics) menegaskan bahwa sikap seseorang perlu sesuai dengan standar etika dan moral yang ada serta tidak boleh melanggar norma tersebut.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator

| Variabel | Indikator | Pengukuran |
|--|--|--|
| Kepuasan Kerja (Y) | 1) Kepuasan gaji 2) Kepuasan rekan kerja 3) Pekerjaan itu sendiri 4) Supervisor | Transform MSI (Metode Suksesi Interval) |
| Keadilan distributif (X ₁) | a) Ekuitas (Equity) b) Kesetaraan (Equality) c) Kebutuhan (Need) | Transform MSI (Metode Suksesi Interval) |

| | | | |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|----------------|
| Keadilan Prosedural (X_2) | <ul style="list-style-type: none"> a) Konsisten (Consistency) b) Kunci bias (Lock of bias) c) Akurasi (Accuracy) d) Representasi (Representation) e) Koreksi (Correction) f) Etika (Ethics) | Transform (Metode Interval) | MSI Suksesi |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|----------------|

F. Sumber Data

Data digunakan untuk membuktikan hipotesis dan mencapai tujuan riset. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang memiliki definisi yang jelas dan dapat diukur. Analisis data dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian yang diajukan menggunakan perhitungan statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer diperoleh langsung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Kaldiar, 2023).

Data primer merujuk pada data riset yang diperoleh langsung melalui partisipasi atau keterlibatan langsung tanpa melibatkan pihak ketiga sebagai perantara. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengumpulkan informasi yang terkait dengan variabel riset yang sedang dianalisis, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner merupakan informasi langsung yang dihasilkan dari partisipasi mereka dalam penelitian ini. Penggunaan data primer memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan langsung dari target populasi yang

menjadi fokus penelitian, menjadikannya sumber data yang penting untuk mendukung temuan dan analisis riset.

G. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian. Menurut Husein (2016), kuesioner adalah instrumen pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang datanya akan diolah untuk menghasilkan informasi. Peneliti menggunakan pendekatan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan meminta mereka untuk melengkapi jawaban atas pertanyaan kuesioner tersebut. Peneliti kemudian mengumpulkan kuesioner yang berisi tanggapan responden untuk analisis tambahan.

Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin, yang diberi label “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini sejalan dengan Simamora (2015) yang menyatakan bahwa skala Likert memungkinkan responden mengungkapkan sentimennya dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pertanyaan.

H. Metode Analisis Data

Data yang digunakan yakni data kuantitatif dengan menggunakan Uji *Moderated regression analysis pure* yang diolah dengan bantuan software pengolah data *IBM SPSS Statistic 26*.

1. Uji Validitas

Siregar (2015) menjelaskan bahwa validitas atau kesahihan mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Ahyar et al. (2020) menambahkan bahwa uji validitas dilakukan untuk memastikan keabsahan atau validitas suatu kuesioner agar sesuai dengan harapan dan menghasilkan data yang akurat. Validitas suatu kuesioner dapat diukur dengan melihat sejauh mana pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan hal-hal yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menilai tingkat validitas, perbandingan dilakukan antara korelasi item total yang sebenarnya (correct item total correlation) dengan nilai yang tercantum dalam tabel korelasi, dengan mempertimbangkan derajat kebebasan ($\text{degree of freedom/df} = n-2$) pada tingkat signifikansi 5% (0,05), di mana n adalah jumlah sampel. Jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel), maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, pernyataan tersebut dianggap tidak valid (Ahyar et al., 2020).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode untuk menilai sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Mustafa (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas berkaitan dengan tingkat ketetapan atau konsistensi alat ukur. Sebuah kuesioner dianggap reliabel

atau handal jika jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut tetap konsisten dari waktu ke waktu.

Ahyar et al. (2020) menambahkan bahwa untuk menentukan reliabilitas suatu kuesioner, dapat digunakan nilai cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka butir kuesioner dianggap reliabel atau layak. Sebaliknya, jika nilai cronbach's alpha kurang dari 0,60, maka butir kuesioner dianggap tidak reliabel. Dengan kata lain, nilai cronbach's alpha menjadi indikator apakah suatu kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur konsep atau variabel yang diinginkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Residual adalah perbedaan antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Metode untuk mendeteksi apakah residual mengikuti distribusi normal termasuk analisis grafis, analisis statistik, dan uji statistik nonparametrik seperti uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi asimetri (asym. Sig) lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap mengikuti distribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi asimetri lebih kecil dari 0,05, maka residual dianggap tidak

mengikuti distribusi normal. Ini adalah panduan yang digunakan untuk menilai normalitas residual (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah alat yang digunakan dalam analisis regresi untuk menemukan apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan di antara variabel independennya. Uji multikolinearitas dapat dilakukan menggunakan teknik regresi dengan mengacu pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Kriteria yang umum digunakan adalah jika nilai VIF berada dalam rentang 1-10, maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas. Selain itu, jika nilai Tolerance lebih besar atau sama dengan 0.10, maka juga tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, homoskedastisitas. Cara mendeteksi heteroskedastisitas antara lain dengan menggunakan uji Park Glejser. Kriteria pengujian yang umum digunakan adalah jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut (Ghozali, 2018).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pembahasan tentang cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan, serta pengukuran pemusatan serta penyebaran agar mendapatkan informasi yang berguna, lebih menarik, dan mudah dipahami dikenal sebagai statistik deskriptif. Statistik deskriptif mencakup berbagai teknik dalam merangkum dan menyajikan data melalui cara yang sistematis dan mudah dipahami. Biasanya, data disajikan melalui tabulasi, grafik, atau diagram, serta karakteristik ukuran pemusatan dan keragaman. Analisis statistik deskriptif bisa meliputi perhitungan statistik seperti nilai maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi, dan jumlah sampel, yang membantu menggambarkan distribusi data secara komprehensif (Sugiyono, 2014).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(i)$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Prosedural

e = koefisien error

5. Uji Hipotesis

a. Pengujian Individual (Uji t)

Uji t adalah teknik yang menggunakan data sampel untuk menilai apakah hipotesis nol dapat diterima atau ditolak. Jika nilai signifikansi dari uji $t < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, variabel tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya. Dengan demikian, uji t membantu kita menentukan sejauh mana suatu variabel dianggap memiliki dampak yang signifikan dalam analisis statistik.

b. Uji Kecocokan Model (Uji f)

Pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ disimpulkan bahwa secara serentak variabel independen memiliki pengaruh kepada variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ tidak ada pengaruh antar variabel independen kepada variabel dependen

c. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi adalah indikator evaluasi untuk keakuratan prediksi garis regresi dalam model statistik. Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Nilai rendah dari R^2 menandakan keterbatasan dalam kemampuan variabel independen

untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen, sedangkan nilai tinggi menunjukkan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, dan karenanya, kinerja garis regresi yang semakin baik. Jadi, semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik garis regresi dalam memprediksi variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Objek Penelitian

1. Sejarah BMT Annajah Sejarah

Berdirinya BMT An-Najah Pada tahap awal pendirian tanggal 4 agustus 1994, KJKS BMT An- Najah bernama KOPERMA (koperasi remaja masjid), kemudian pada tahun 1999 sesuai laporan keputusan RAT berganti nama menjadi KOPSYAH AN-NAJAH (koperasi syariah An-Najah), begitu pula pada tahun 2007 berganti nama menjadi KJKS BMT AN-NAJAH. Pada awal pendiriannya hanya melayani kebtuhan pedagang dan pengusaha kecil disekitar wilayah wiradesa, namun setahun kemudian KJKS An-Najah mengadakan ekspansi operasional dengan mendirikan empat cabang di tiga tempat yakni di kecamatan wiradesa, bojong, dan kajen.

Dalam perkembangannya, semakin lama pengusaha kecil yang menjadi anggota BMT AN-NAJAH semakin banyak. Khususnya anggota perempuan yang semakin meningkat guna membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari seiring dengan banyaknya pengangguran akibat PHK disana sini, sehingga KJKS BMT An-Najah sendiri merasa kesulitan dalam melayani banyaknya permintaan modal kerja untuk peningkatan usaha anggota, dikarenakan adanya keterbatasan modal yang dimiliki KJKS BMT An-Najah, padahal

sebagian anggota tersebut potensial. arti usahanya bagus serta kriterianya amanah, sehingga dirasakan perlu adanya bantuan modal dari berbagai pihak untuk mengatasi hal tersebut.

KSPPS BMT An-Najah memiliki nilai-nilai dasar yang mengacu pada keyakinan yang telah dimiliki oleh lembaga sebagai berikut:

- a. Lillahi Ta'ala, bekerja senantiasa memiliki visi, arah dan niat yang jelas. Agar pekerjaan dapat diterima oleh Allah SWT sebagai amal Shalih, maka harus dikerjakan sebaik-baiknya, sehingga menghasilkan produk yang terbaik
- b. Amanah, seorang yang mampu dan dapat dipercaya, selalu mentaati dan menepati apa yang menjadi wewenang, tugas dan tanggung jawabnya secara tepat, objektif dan proporsional.
- c. Khabir, memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.
- d. Ahsanu amala, melakukan, memberikan dan mempersembahkan hasil pekerjaan yang terbaiknya, Sesungguhnya Allah SWT menyukai seseorang diantara kamu yang apabila bekerja dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Selama ini peran BMT kurang mendapatkan tempat yang sepatasnya meskipun sebenarnya memiliki potensi yang luar biasa, berbagai pengalaman praktek keuangan mikro diberbagai tempat ternyata memberikan dampak berganda yang lebih besar dari investasi.

2. Visi dan Misi BMT Annajah

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan syari'ah terdepan dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah yang mandiri

b. Misi

- 1) Membangun lembaga keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadi ummat yang mandiri.
- 2) Menjadikan lembaga keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil dan menengah, serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, shodakoh dan wakaf guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.

- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi umat, sehingga menghantarkan umat Islam sebagai Khoera Ummat

3. Kantor Cabang

Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang berlokasi di JL. S. Parman 206 Kauman Wiradesa dengan nomor telepon (0285) 4417055. Selain kantor pusat, terdapat juga sejumlah kantor cabang yang tersebar di berbagai lokasi, yaitu:

- a. Kantor Cabang Kauman : JL. S. Parman 206 Kauman Wiradesa
Nomor Telepon : (0285) 4416678
- b. Kantor Cabang Wiroto : Kompleks Pasar Wiroto No.08 Wiradesa
Nomor Telepon : (0285)4416678
- c. Kantor Cabang Bojong : Ruko Pasar Bojong No.03 Bojong Nomor
Telepon : (0285)4482700
- d. Kantor Cabang Kajen : JL. Diponegoro No.453 Kajen Nomor
Telepon : (0285)381508
- e. Kantor Cabang Doro : Komplek Ruko Terminal No. 08 Pasar Doro
Nomor Telepon : (0285)7930808
- f. Kantor Cabang Warung Asem : Komplek Pasar Warung Asem Kab.
Batang Nomor Telepon : (0285)430133
- g. Kantor Cabang Bandar : Jl. Raya Bandar Selatan, Gg. Mawar Ruko
no. 5, Bandar, Kabupaten Batang Nomor Telepon : (0285) 4501121

- h. Kantor Cabang Bantarbolang : Ruko Pasar Bantarbolang No.13A -
13B, Kec.Bantarbolang, Kab. Pemalang Nomor Telepon : (0284)
3295559

B. Deskripsi Data

Data yang dibutuhkan untuk menggambarkan karakteristik responden disebut dengan deskripsi data. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *census sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *census sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Metode ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, biasanya kurang dari 100 individu, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan representatif tanpa risiko bias sampling.

Pada penelitian ini penggunaan kuesioner terbagi menjadi dua bagian. Bagian awal digunakan untuk mengumpulkan informasi identitas responden, sedangkan bagian kedua untuk pengumpulan data variabel penelitian. Jumlah responden yang digunakan adalah 77 orang. Pendistribusian dan pengumpulan kuesioner dilaksanakan sejak bulan Juni-September 2024 melalui kuisisioner langsung yang dibagikan kepada karyawan BMT An-Najah. Jawaban kemudian ditampung untuk dikelompokkan dan diolah. Klasifikasi responden dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap responden yang dijadikan sampel penelitian.

1. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 39 | 50.6 | 50.6 |
| | Perempuan | 38 | 49.4 | 100.0 |
| | Total | 77 | 100.0 | |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan data dari 77 responden di BMT An Najah, 50.6% (39 orang) adalah laki-laki, sedangkan 49.4% (38 orang) adalah perempuan. Distribusi yang hampir seimbang ini menunjukkan bahwa partisipasi laki-laki dan perempuan di BMT An Najah cukup merata. Hal ini penting karena mencerminkan bahwa layanan dan program yang ditawarkan BMT An Najah mampu menarik minat serta memenuhi kebutuhan dari kedua gender secara proporsional. Keseimbangan ini juga dapat diartikan sebagai indikasi bahwa tidak ada bias gender yang signifikan dalam akses atau keterlibatan karyawan, sehingga BMT An Najah mampu memberikan kontribusi yang adil terhadap pemberdayaan ekonomi baik bagi laki-laki maupun perempuan.

2. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

| | | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|--------------------|
| Valid | Diploma | 10 | 13.0 | 13.0 |
| | Sarjana | 34 | 44.2 | 57.1 |
| | SD/ sederajat | 2 | 2.6 | 59.7 |
| | SMA/ sederajat | 31 | 40.3 | 100.0 |
| | Total | 77 | 100.0 | |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden di BMT An Najah memiliki pendidikan Sarjana. Dari total 77 responden, 44.2% (34 orang) merupakan lulusan Sarjana, menjadikannya kelompok terbesar. Selanjutnya, 40.3% (31 orang) memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat, sedangkan 13.0% (10 orang) berpendidikan Diploma. Hanya 2.6% (2 orang) yang memiliki pendidikan terakhir SD atau sederajat. Proporsi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, dengan lebih dari 80% responden telah menyelesaikan pendidikan di tingkat SMA atau lebih tinggi. Mayoritas responden yang berpendidikan Sarjana dan SMA dapat mencerminkan bahwa BMT An Najah menarik minat individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih baik, yang mungkin lebih memahami pentingnya layanan keuangan yang ditawarkan BMT dalam perencanaan ekonomi dan pengelolaan keuangan pribadi maupun usaha.

3. Klasifikasi Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

| | | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|--------------------|
| Valid | > 40 tahun | 13 | 16.9 | 16.9 |
| | 20-30 tahun | 49 | 63.6 | 80.5 |
| | 30-40 tahun | 15 | 19.5 | 100.0 |
| | Total | 77 | 100.0 | |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Klasifikasi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden di BMT An Najah berusia antara 20 hingga 30 tahun. Dari total 77 responden, 63.6% (49 orang) berada dalam

kelompok usia ini, menjadikannya kelompok terbesar. Selanjutnya, 19.5% (15 orang) berusia antara 30 hingga 40 tahun, dan 16.9% (13 orang) berusia lebih dari 40 tahun. Proporsi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di usia produktif muda (20-30 tahun), yang mungkin mencerminkan minat yang lebih tinggi dari kalangan usia tersebut dalam memanfaatkan layanan keuangan untuk memulai atau mengembangkan usaha. Kelompok usia ini cenderung lebih aktif dalam mencari sumber pendanaan atau dukungan ekonomi karena berada pada tahap awal atau pertengahan karier. Responden yang berusia lebih dari 40 tahun, meskipun jumlahnya lebih sedikit, mungkin sudah lebih stabil secara ekonomi atau memiliki kebutuhan finansial yang berbeda dibandingkan dengan responden yang lebih muda.

4. Klasifikasi Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan

| | | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Valid | Business Officer | 8 | 10.4 | 10.4 |
| | Fundraising | 1 | 1.3 | 11.7 |
| | Kabag SPI | 1 | 1.3 | 13.0 |
| | Kepala Cabang | 8 | 10.4 | 23.4 |
| | Marketing Representatif Officer | 22 | 28.6 | 51.9 |
| | Office Boy | 1 | 1.3 | 53.2 |
| | Office Girl | 1 | 1.3 | 54.5 |
| | Operasional & Keuangan | 10 | 13.0 | 67.5 |
| | Pembiayaan | 2 | 2.6 | 70.1 |
| | SPI | 1 | 1.3 | 71.4 |
| | Staf | 3 | 3.9 | 75.3 |
| | Staff IT | 1 | 1.3 | 76.6 |
| | Teller | 7 | 9.1 | 85.7 |
| | Tidak disebut | 10 | 13.0 | 98.7 |
| | Umum | 1 | 1.3 | 100.0 |

| | | | | |
|--|-------|----|-------|--|
| | Total | 77 | 100.0 | |
|--|-------|----|-------|--|

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Klasifikasi responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa mayoritas responden di BMT An Najah bekerja sebagai Marketing Representatif Officer. Dari total 77 responden, 28.6% (22 orang) memegang jabatan ini, menjadikannya kelompok terbesar. Selanjutnya, 13.0% (10 orang) bekerja di bagian Operasional & Keuangan, dan 10.4% (8 orang) masing-masing menjabat sebagai Business Officer dan Kepala Cabang. Beberapa jabatan lain yang diisi oleh responden termasuk Teller (9.1%), Staf (3.9%), dan Pembiayaan (2.6%). Selain itu, ada jabatan yang diisi oleh satu orang, seperti Fundraising, Kabag SPI, Office Boy, Office Girl, SPI, Staff IT, dan bagian Umum, masing-masing sebesar 1.3%. Sebanyak 13.0% responden tidak mencantumkan jabatannya. Proporsi ini menunjukkan bahwa responden tersebar di berbagai posisi penting dalam operasional BMT, dengan dominasi di bagian pemasaran yang mungkin mencerminkan fokus utama BMT pada pengembangan relasi dengan nasabah dan peningkatan jumlah anggota atau klien.

5. Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden berdasarkan Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Valid | < 1 tahun | 4 | 5.2 | 5.2 |
| | > 4 tahun | 38 | 49.4 | 54.5 |
| | 1-2 tahun | 13 | 16.9 | 71.4 |
| | 2-3 tahun | 9 | 11.7 | 83.1 |
| | 3-4 tahun | 13 | 16.9 | 100.0 |
| | Total | 77 | 100.0 | |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan variasi dalam durasi kerja di BMT An Najah. Dari total 77 responden, 49.4% (38 orang) telah bekerja lebih dari 4 tahun, menjadikannya kelompok terbesar. Selanjutnya, 16.9% (13 orang) masing-masing telah bekerja selama 1-2 tahun dan 3-4 tahun, sementara 11.7% (9 orang) telah bekerja selama 2-3 tahun. Hanya 5.2% (4 orang) yang baru bekerja kurang dari 1 tahun. Proporsi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, khususnya lebih dari 4 tahun, yang dapat mencerminkan tingkat stabilitas dan keahlian di dalam organisasi. Sementara itu, jumlah responden yang baru bergabung kurang dari 1 tahun relatif kecil, menandakan potensi tantangan dalam mempertahankan karyawan baru dan mempercepat proses adaptasi mereka dalam lingkungan kerja.

C. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah penting dalam mengevaluasi apakah suatu kuesioner dapat mengukur subjek yang dituju dengan akurat. Keberhasilan validitas kuesioner tercermin dalam sejauh mana pertanyaan-pertanyaannya relevan dengan variabel yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, penggunaan perangkat lunak SPSS versi 26 digunakan untuk menguji validitas

instrumen. Hasil uji validitas telah dilakukan terhadap 77 kuesioner yang telah selesai diolah. Dengan demikian, hasil dari uji validitas tersebut akan memberikan gambaran tentang seberapa baik kuesioner ini dalam mengukur variabel yang sedang diteliti, serta memberikan indikasi apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 6 Uji Validitas

| Variabel | Instrumen | R hitung | R tabel | Keterangan |
|---------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Keadilan Distributif (X1) | X11 | 0,789 | 0,2242 | Valid |
| | X12 | 0,229 | 0,2242 | Valid |
| | X13 | 0,723 | 0,2242 | Valid |
| Keadilan Prosedural (X2) | X21 | 0,781 | 0,2242 | Valid |
| | X22 | 0,786 | 0,2242 | Valid |
| | X23 | 0,766 | 0,2242 | Valid |
| | X24 | 0,735 | 0,2242 | Valid |
| | X25 | 0,659 | 0,2242 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | X26 | 0,749 | 0,2242 | Valid |
| | Y1 | 0,774 | 0,2242 | Valid |
| | Y2 | 0,709 | 0,2242 | Valid |
| | Y3 | 0,652 | 0,2242 | Valid |
| | Y4 | 0,685 | 0,2242 | Valid |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Nilai r hitung untuk setiap pernyataan menunjukkan korelasi yang positif dan lebih besar daripada nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,2242. Artinya, setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diteliti. Dengan demikian, semua indikator pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat

dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian, karena telah terbukti valid dalam mengukur variabel yang sedang dipelajari.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kualitas data yang dikumpulkan secara langsung dari responden, serta untuk mengukur sejauh mana keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner konsisten dan dapat diandalkan dalam penelitian. Nilai Cronbach's Alpha digunakan sebagai indikator untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner tersebut. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, hal ini menandakan bahwa data dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Dengan demikian, hasil uji ini memberikan gambaran tentang seberapa baik kuesioner tersebut dalam menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis dalam penelitian.

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------|------------------|------------|
| Keadilan Distributif (X1) | 0,718 | Reliabel |
| Keadilan Prosedural (X2) | 0,902 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,825 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel tersebut, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap item pernyataan pada variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Kepuasan Kerja semuanya lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kelima variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Oleh karena itu,

pernyataan-pernyataan ini dianggap layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data uji asumsi klasik dalam penelitian tersebut. Dengan demikian, hasil uji Cronbach's Alpha ini memvalidasi konsistensi internal dari masing-masing variabel dan memperkuat keandalan data yang dikumpulkan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki pola distribusi yang teratur atau tidak. Untuk melakukan hal ini, digunakanlah statistik Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai Asymp. Sig-nya lebih besar dari 0,05. Namun, jika nilai Asymp. Sig-nya kurang dari 0,05, maka dapat diasumsikan bahwa data tersebut tidak memiliki distribusi normal. Dengan demikian, hasil dari uji ini memberikan informasi penting tentang karakteristik distribusi dari data yang sedang dianalisis.

Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Dalam Tabel 4.7, dijelaskan bahwa nilai Asymp ditentukan melalui pengujian data menggunakan SPSS. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada sampel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05, dapat

disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, hasil dari uji normalitas ini menyiratkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga memungkinkan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut yang memerlukan asumsi distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengidentifikasi korelasi yang signifikan antara variabel, termasuk hubungan sebab-akibat antara variabel independen. Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka tidak akan terjadi multikolinearitas. Namun, jika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, maka data menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Dengan demikian, hasil dari uji multikolinearitas ini memberikan informasi penting untuk menilai apakah variabel independen dalam analisis memiliki hubungan yang berlebihan satu sama lain, yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis.

Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Keadilan Distributif (X1) | 0,757 | 1,321 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Keadilan Prosedural (X2) | 0,757 | 1,321 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Setiap variabel independen dalam analisis memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, dan nilai toleransi di atas 0,10, sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.8. Dengan demikian, tidak terdapat tanda-tanda gejala multikolinearitas dalam data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model tidak memiliki korelasi berlebihan satu sama lain, dan analisis dapat dilakukan tanpa risiko distorsi hasil akibat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi menunjukkan homoskedastisitas atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Data dianggap tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih besar atau sama dengan 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil dari uji ini akan memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang penting untuk menghasilkan estimasi yang konsisten dan akurat.

Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|---------------------------|-------|-----------------------------------|
| Keadilan Distributif (X1) | 0,795 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

| | | |
|--------------------------|-------|-----------------------------------|
| Keadilan Prosedural (X2) | 0,569 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
|--------------------------|-------|-----------------------------------|

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan output SPSS, diperoleh semua nilai ini melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi cenderung homogen dan tidak bervariasi secara signifikan sepanjang rentang nilai dari variabel independen, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Hasil dari analisis data telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 11 Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien | t | Signifikan |
|---------------------------|-----------|-------|------------|
| Konstanta | 3,457 | 2,634 | 0,010 |
| Keadilan Distributif (X1) | 0,338 | 2,974 | 0,004 |
| Keadilan Prosedural (X2) | 0,371 | 5,995 | 0,000 |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Dari hasil analisis tabel di atas, terlihat bahwa persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan:

$$Y = 3,457 + 0,338X_1 + 0,371X_2 + e$$

Model persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,457, dapat disimpulkan bahwa jumlah Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 3,457 jika Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) bernilai nol.

- b. Koefisien variabel Keadilan Distributif bertanda positif dan bernilai 0,338. Hal ini membuktikan bahwa setiap peningkatan 1% Keadilan Distributif maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,338 dengan asumsi faktor independen lainnya tetap.
- c. Koefisien variabel Keadilan Prosedural bertanda positif dan bernilai 0,371. Hal ini membuktikan bahwa setiap peningkatan 1% Keadilan Prosedural maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,371 dengan asumsi faktor independen lainnya tetap.
- d. Error (e)
Ada kemungkinan bahwa ada faktor lain yang memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja tetapi tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji T

Uji ini digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen. Penerimaan atau penolakan suatu hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Secara khusus, jika nilai signifikansi (sig) lebih tinggi dari 0,05, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan kata lain, nilai sig menentukan apakah hubungan yang diuji signifikan atau tidak.

Tabel 4. 12 Uji T

| Variabel | T hitung | T tabel | Signifikan |
|---------------------------|----------|---------|------------|
| Keadilan Distributif (X1) | 2,974 | 1,991 | 0,004 |
| Keadilan Prosedural (X2) | 5,995 | 1,991 | 0,000 |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Dari tabel diatas peneliti mendapatkan nilai t hitung untuk Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) sebagai berikut:

- a. Pada tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ terlihat adanya pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,974 >$ nilai t tabel sebesar 1,991 maka hipotesis alternatif (H1) diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ terlihat adanya pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai t hitung sebesar $5,995 >$ nilai t tabel sebesar 1,991 maka hipotesis alternatif (H2) diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan kecocokan model, dengan menggunakan nilai signifikansi. Kriteria pengujian simultan pada penelitian ini yakni jika signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4. 13 Uji F

| Model | | F | Sig. |
|-------|------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 41,205 | 0,000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai Fhitung $41,205 > F_{tabel} 3,12$. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini berarti bahwa setidaknya satu dari variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi (p-value) dari uji F adalah 0,000, maka hal ini menunjukkan penelitian ini menolak hipotesis nol (H_0) pada tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis nol dalam konteks ini biasanya menyatakan bahwa model regresi tidak memberikan kecocokan yang signifikan atau bahwa semua koefisien regresi dari variabel independen adalah nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang diusulkan lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data dibandingkan dengan model tanpa variabel prediktor.

6. Uji R²

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel–variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 14 Uji R2

| Model | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,527 | 0,514 |

Sumber: Hasil olah IBM SPSS Statistics 26

Nilai Adjusted R square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% dari variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang termasuk dalam model regresi. Sedangkan sisanya 48,6% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Distributif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT An-Najah. Keadilan distributif, yang mengacu pada persepsi karyawan tentang kesetaraan dalam pembagian hasil atau imbalan, berperan penting dalam meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa bahwa distribusi imbalan dilakukan dengan adil cenderung lebih termotivasi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan merasa lebih dihargai, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat.

Temuan ini selaras dengan Teori *Human Relationship*, yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan emosional dalam lingkungan kerja. Menurut teori ini, kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Keadilan distributif, sebagai

salah satu bentuk perlakuan yang adil, mendorong terciptanya iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini mendukung temuan Alfiansyah (2021) dan Herdiyanti et al. (2022), yang juga menemukan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menekankan bahwa karyawan yang merasa adil dalam hal pembagian upah dan pengakuan kerja akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Aghnadimohan (2020), yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian atau faktor-faktor lain yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT An-Najah. Keadilan prosedural mengacu pada sejauh mana proses pengambilan keputusan dalam organisasi dianggap adil oleh karyawan, seperti konsistensi, transparansi, dan kesempatan untuk memberikan masukan. Ketika karyawan merasa bahwa prosedur yang digunakan dalam penilaian kinerja, promosi, atau pembagian bonus dilakukan dengan adil, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan ini muncul karena adanya kepercayaan terhadap sistem yang berlaku dalam organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Teori Human Relationship, yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan keadilan dalam lingkungan kerja. Menurut teori ini, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada upah dan imbalan, tetapi juga pada cara organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dalam proses pengambilan keputusan. Keadilan prosedural yang baik menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Alfiansyah (2021) serta Hastari, Kirana, dan Subiyanto (2023), yang juga menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menekankan bahwa prosedur yang adil meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap manajemen, yang pada gilirannya memperbaiki tingkat kepuasan kerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Hasanah (2020) dan Rawung, Dotulung, dan Uhing (2022), yang menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini mungkin dipengaruhi oleh perbedaan konteks atau budaya organisasi, yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural di tempat kerja.

3. Pengaruh Keadilan Distributif (X1) dan Keadilan Prosedural (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif (X1) dan keadilan prosedural (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di BMT An-Najah. Ketika karyawan merasa bahwa pembagian imbalan dilakukan secara adil (keadilan distributif) dan bahwa prosedur organisasi dijalankan secara transparan dan konsisten (keadilan prosedural), tingkat kepuasan kerja mereka meningkat secara signifikan. Kombinasi keadilan dalam imbalan dan proses ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan percaya terhadap manajemen.

Temuan ini sesuai dengan Teori Human Relationship, yang menyoroti pentingnya perlakuan yang adil dan hubungan interpersonal yang baik dalam lingkungan kerja. Teori ini menegaskan bahwa karyawan lebih puas ketika mereka tidak hanya memperoleh imbalan yang sesuai, tetapi juga ketika proses untuk mencapai keputusan tersebut berjalan secara adil. Dengan adanya keadilan dalam kedua aspek ini, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Pasaribu (2022) serta Tizara dan Irfani (2024), yang juga menemukan bahwa keadilan

distributif dan prosedural secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa bahwa baik imbalan maupun proses keputusan dalam organisasi dilakukan secara adil.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut hasil penelitian yang didapatkan dari analisis data dan pengujian hipotesis:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT An-Najah. Karyawan yang merasa pembagian imbalan dalam organisasi dilakukan dengan adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan Teori Human Relationship, yang menekankan pentingnya perlakuan adil dalam membangun kepuasan dan motivasi kerja.
2. Keadilan prosedural juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Proses pengambilan keputusan yang transparan, konsisten, dan adil memberikan rasa kepercayaan kepada karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap organisasi. Ini juga mendukung teori yang sama, yang menggarisbawahi pentingnya keadilan dalam hubungan interpersonal dan proses organisasi.
3. Secara simultan, keadilan distributif dan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kombinasi antara pembagian imbalan yang adil dan prosedur pengambilan keputusan yang transparan menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini mendukung hasil Pasar0bu

(2022) serta Tizara dan Irfani (2024), yang juga menemukan pengaruh positif serupa, menekankan pentingnya keseimbangan antara keadilan distributif dan prosedural dalam meningkatkan kepuasan kerja.

B. Saran

1. Keterbatasan penelitian

- a. Hasil adjusted R square hanya sebesar 51,4%, yang berarti variabel keadilan distributif dan prosedural hanya mampu menjelaskan 51,4% dari variasi kepuasan kerja. Masih ada 48,6% variabel lain yang mungkin berpengaruh namun tidak termasuk dalam penelitian ini.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di BMT An-Najah dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa digeneralisasi ke organisasi lain atau skala yang lebih luas.
- c. Banyak responden tidak mencantumkan nama dan jabatan mereka, sehingga analisis yang lebih mendalam mengenai hubungan jabatan dengan persepsi keadilan dan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara optimal.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

- a. Disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, atau faktor-faktor personal.

- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak lembaga atau perusahaan serupa, serta meningkatkan jumlah responden untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendorong responden mencantumkan informasi detail seperti nama dan jabatan, agar analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh jabatan terhadap keadilan dan kepuasan kerja dapat dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi : Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 331–346. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Aghnadimohan, A. (2020a). Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Keadilan Distributif Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Restoran S2 Semarang. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 4, 1333–1351.
- Aghnadimohan, A. (2020b). Peningkatan Kepuasan Kerja Berbasis Keadilan Distributif Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Restoran S2 Semarang. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 4*, 1333–1351. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12659>
- Ahyar, H., Andriani, H., & Sukmana, D. J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan I). Pustaka Ilmu.
- Al-Zu'bi, H. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 102–109.
- Alfiansyah, F. (2021). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bento Kopi)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). *Organizational Justice*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08097086-8.22033-3>.
- Dewi, I. A. A. W., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3821–3848.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi

2. BPFE.

- Hasanah, L. (2020). *Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- 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. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2564>
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Ivancevich, J. M. (2016). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Gelora Aksara.
- Jaenab. (2020). Tingkat Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 9(1), 53–67.
- Juwono, G. P. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5, 20(September), 1–23.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin, M. A. (2016). Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2).
- Pasaribu, M. D. (2022). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dompot Dhuafa Kota Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rahmawati, I. A. (2020). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural*

- Terhadap Komitmen Afektif Melalui Power Distance Sebagai Variabel*
Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rawung, V. O., Dotulung, L. O. H., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Determinan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Gran Puri Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1976–1987.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2105). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Salemba Empat.
- Rusdianto, H. (2017). Pengaruh Produk Bank Syariah Terhadap Minat Menabung Dengan Persepsi Masyarakat Sebagai Variabel Moderating Di Pati. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v4i1.1837>
- Saldanha, L. D. S. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Polícia Nacional De Timor-Leste (PNTL). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2).
- Sari, O. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1).
- Simamora, B. (2015). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. CV Alfabeth.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, O. E., & Surjanti, J. (2023). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmian Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 10(2), 1553–1563.
- Tizara, R. H., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BITA Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 41–47.
- Tyofyan, G. T. (2021). Proposisi Pengaruh Keadilan Distributif Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Sektor

Umkm. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 2(2), 1–7.

<http://thejournalish.com/ojs/index.php/jce/article/view/128>

Yuli, S. B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.



Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. IDENTITAS

Nama : Okta Dilla Suryani
Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 11 Oktober 2002
Alamat Rumah : Ds Kebonsari Kec karangdadap kab Pekalongan
Nomor handphone : 085225374260
Email : oktadilla2002@gmail.com
Nama Ayah : M. Didik
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Nama Ibu : Ela Silfiyah
Pekerjaan Ibu : Guru

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : MIBI PEGANDON
2. SMP : SMP ISLAM PEGANDON
3. SMA : MAN PEKALONGAN

Pekalongan, 24 Oktober 2024



Okta Dilla Suryani



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PERPUSTAKAAN

Jalan Pahlawan Km. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
www.perpustakaan.uingusdur.ac.id email: perpustakaan@uingusdur.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : OKTA DILLA SURYANI
NIM : 4120150
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
E-mail address : oktadilla2002@gmail.com
No. Hp : 085225374260

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT
An Najah Pekalongan)**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 7 November 2024

OKTA DILLA SURYANI
4120150