

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan ataupun instansi, keberadaan manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting, tanpa adanya keterlibatan manusia dalam suatu perusahaan memungkinkan tidak akan berjalannya suatu perusahaan itu. Bahkan di era globalisasi yang perkembangannya cenderung lebih maju dan berteknologi canggihpun memerlukan keterlibatan manusia didalamnya.

Suatu organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi dan mampu untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang signifikan bagi keunggulan kompetitif yang merupakan bagian penting dari strategi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja organisasi.

Kepuasan kerja merupakan indikator yang penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian afektif umum karyawan terkait pekerjaan.

Dalam dunia yang kompetitif, tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang kompeten, yang berkualitas, dan mampu memberikan kontribusi besar bagi suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja diperlukan untuk menghasilkan perilaku karyawan yang fungsional di suatu perusahaan ataupun instansi dengan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu meliputi aspek-aspek kepuasan yang berkaitan dengan gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman kerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar sesuai dengan harapan organisasi, sehingga karyawan yang lebih puas akan memiliki lebih banyak kegiatan inovatif dalam peningkatan mutu berkelanjutan dan partisipasi yang lebih dalam pengambilan keputusan organisasi.

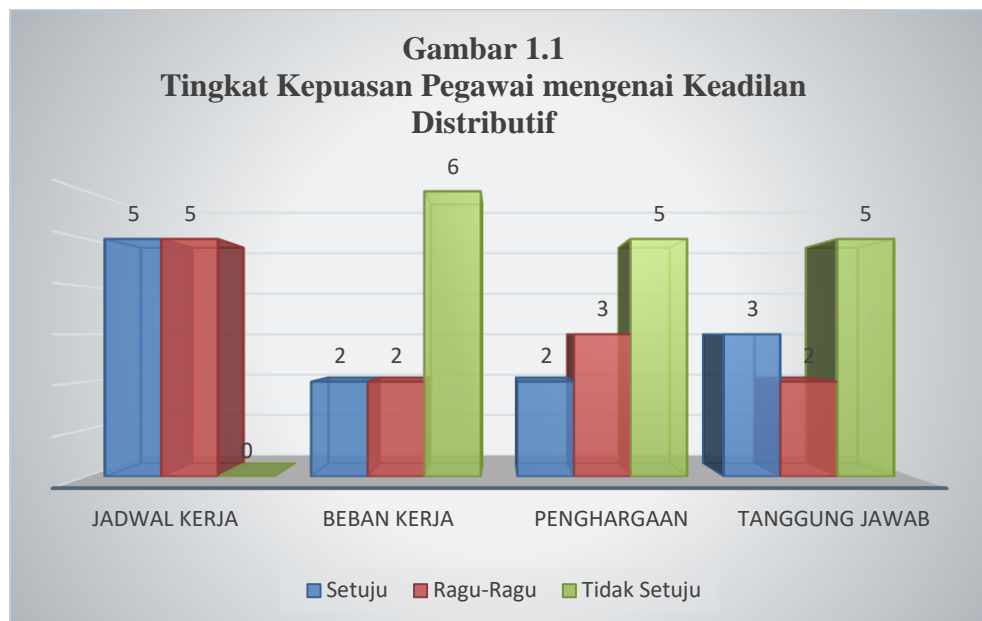
Penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja pada setiap karyawan berbeda, salah satu faktor tersebut adalah keadilan organisasi, keadilan organisasi menggambarkan persepsi individu dari keadilan perlakuan yang diterima dari suatu organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Seperti yang dikutip oleh Hasmarani (2008:100) “dimana keadilan organisasi terdiri dari tiga bagian yaitu keadilan distributif yang mengacu pada imbalan yang dialokasikan diantara karyawan, keadilan

prosedural yang mengacu pada proses yang digunakan dalam pembuatan keputusan, dan keadilan interaksional yang mengacu pada hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi”.

Objek pada penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang yaitu suatu instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan, kehutanan, dan energi sumber daya mineral. Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang ini beralamat di Jl. AIPDA KS Tubun no 15 Kabupaten Subang 41213.

Peneliti melakukan mini survey sebagai survey pendahuluan terhadap 10 orang pegawai yang dipilih secara acak dimana peneliti mengambil 2 orang dari masing-masing divisi di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. Mini survey yang dilakukan berupa mini kuisioner dengan mengajukan beberapa pernyataan dimana peneliti menyediakan tiga jawaban yaitu S (Setuju), RR (Ragu-ragu) dan TS (Tidak Setuju).

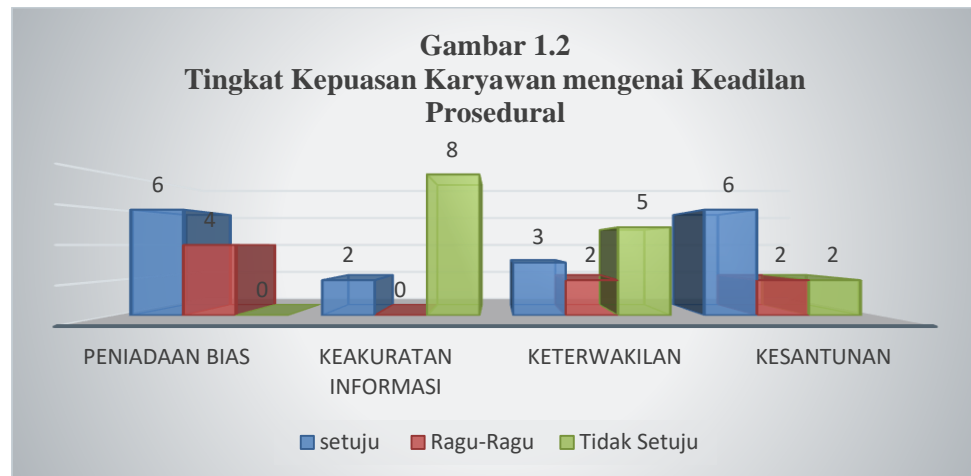
Adapun jawaban pegawai dalam mini survey yang diberikan yaitu, terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang merasakan adanya ketidakadilan antara *input* yang diberikan dengan *outcome* yang diterima sehingga membuat pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari diagram hasil mini survey mengenai tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang.



Sumber: Diolah oleh Peneliti 2018

Dari grafik di atas terlihat bahwa secara umum pegawai masih merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Lili selaku pegawai Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang pada divisi Kasubag Umum dan Kepegawaian melalui wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menuturkan bahwa

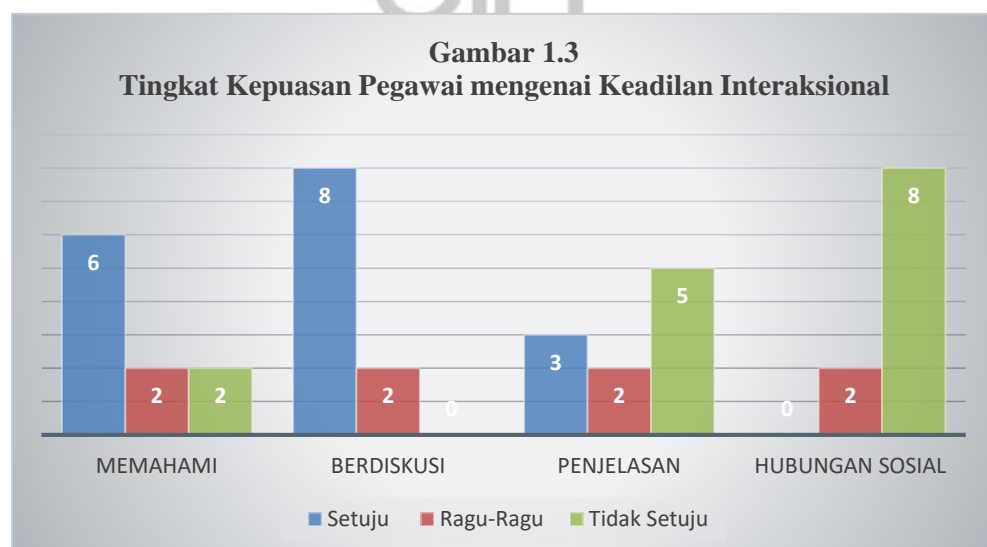
“terdapat beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan diantaranya beban pekerjaan mereka tidak sesuai dengan gaji yang diterima, hal ini sangat dirasakan terutama oleh pegawai yang masih berstatus honorer, kemudian tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai target instansi, dan yang terakhir adalah tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai tidak adil dimana masih ada pegawai yang mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dan diberikan gaji yang sama dengan pegawai yang fokus pada satu pekerjaan”.



Sumber: Dolah oleh Peneliti 2018

Grafik di atas menunjukkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Sofyan salah satu pegawai Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Subang bagian Bidang Pengelolaan Sampah, Kebersihan dan B3 beliau mengemukakan bahwa,

“dimana dalam membuat sebuah keputusan atasan tidak mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat terlebih dahulu serta tidak adanya keterwakilan dimana pegawai tidak diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan atasan”.



Sumber: Diolah oleh Peneliti 2018

Dari grafik di atas terlihat bahwa secara umum pegawai masih kurang merasakan kepuasan dalam bekerja, seperti yang dikatakan oleh Ibu Dedeh Rositawati bagian Bidang Perencanaan ia mengemukakan bahwa

“keadilan interaksional yang dirasakan pegawai kurang baik dikarenakan adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan, seorang pegawai pada suatu organisasi akan merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka pegawai tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap dan perilaku negatif, sehingga akibat dari keadilan interaksional pada level rendah ini yaitu dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pegawai”.

Berikut ini disajikan data absensi pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang pada bulan Januari sampai bulan Desember 2017:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang Tahun 2017

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Total Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	183	22	4026	5	0,22
Februari	183	20	3660	0	0,00
Maret	183	22	4026	0	0,00
April	183	18	3294	6	0,33
Mei	183	20	3660	10	0,5
Juni	183	17	3111	10	0,59
Juli	183	21	3843	27	1,29
Agustus	183	22	4026	21	0,95
September	183	19	3477	9	0,47
Oktober	183	22	4026	8	0,36
November	183	22	4026	0	0,00
Desember	183	19	3477	7	0,37
Total					5,09
Rata-rata					0,78

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang.

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut (Hasibuan, 2017:12):

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data Tabel 1.1 di atas, menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun yang mencapai 5,09% dengan rata-rata 0,78%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli 2017 yaitu sebesar 1,29%. Penyebab ketidakhadiran pegawai karena sakit, dinas luar dan pengambilan cuti.

Absensi yang digunakan Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang masih menggunakan system absensi manual, dimana system ini masih memiliki banyak kelemahan dan kecurangan bisa dilakukan dengan mudah karena tidak terintegrasi dengan system dan minimnya tingkat pengawasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan dan dapat membuat pegawai mangkir disaat jam kerja seta kecurangan dalam absensi. Absensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila pegawai merasa puas maka tingkat absensi pegawai akan rendah begitu juga sebaliknya. Absensi juga merupakan bukti kehadiran pegawai yang mencerminkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan peraturan organisasi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian, peneliti tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul:

“Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang”.

B. Identifikasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang, yaitu:

1. Adanya ketidakpuasan yang dirasakan para pegawai terkait gaji yang diterima dibandingkan dengan beban pekerjaan.
2. Tidak adanya penghargaan atas prestasi pegawai dalam mencapai target instansi.
3. Dalam membuat sebuah keputusan atasan tidak mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat terlebih dahulu serta tidak adanya keterwakilan dimana pegawai tidak diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan atasan.
4. Adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan, sehingga pegawai merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi dalam hubungan pertukaran sosial.
5. Masih adanya beberapa pegawai yang absen dalam bekerja dan mangkir ketika jam kerja hal ini menjadi indikasi bahwa pegawai kurang merasakan kepuasan terhadap instansi.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang?
2. Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang ?

3. Seberapa besar pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang?
4. Seberapa besar keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui besarnya pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang.
2. Mengetahui besarnya pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang.
3. Mengetahui besarnya pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang.
4. Mengetahui besarnya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan keadilan organisasional serta kepuasan kerja.
 - b. Untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.

- c. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada pegawai tentang bagaimana keadilan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk memberi masukan kepada Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang tentang pentingnya keadilan organisasional untuk meningkatkan kepuasan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Pada kehidupan kerja, sosial, ataupun keluarga, seseorang akan dilibatkan dengan perasaan emosional, baik negatif maupun positif. Sisi emosional positif yang dirasakan karyawan, oleh para peneliti, telah dikonseptualisasikan ke dalam berbagai konstruk, yang paling banyak mendapat perhatian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara yang diharapkan dengan yang dirasakan dari pekerjaan atau yang diterimanya secara aktual.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan diperoleh dari beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut berasal dari persepsi yang dimiliki oleh masing-

masing karyawan. Salah satu persepsi karyawan berasal dari proses atasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, persepsi karyawan juga diperoleh dari penilaian mereka terhadap adil tidaknya perusahaan memperlakukan mereka atas hasil kinerja yang diberikan. Karyawan perlu mendapatkan keadilan agar bisa memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Apabila karyawan merasa diperlakukan tidak adil maka akan ada banyaknya reaksi yang diberikan karyawan seperti berkurangnya atau hilangnya komitmen dalam organisasi yang berujung kepada turunnya kinerja perusahaan sehingga keuntungan yang diterimapun akan semakin menurun.

1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono, dkk. dalam Mangkuprawira (2011:135) Keadilan distributif adalah keadilan yang diterima seseorang sebagai hasil dari keputusan manajemen dalam hal pembagian alokasi sumber-sumber daya. Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja (*job satisfactio*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Keadilan distributif ini berkaitan dengan alokasi akhir atau *outcomes* yang diterima karyawan dari organisasi atas kinerja yang diberikan. Sedangkan kepuasan kerja adalah salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Fatdina yang dikutip oleh Hasibuan (2006:173) keadilan prosedural berkaitan dengan masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber daya – sumber daya yang ada dalam organisasi. Menurut Sopiah (2008:170) kepuasan

kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Keadilan prosedural yaitu keadilan yang berkaitan dengan proses yang diterima karyawan sehingga adil tidaknya bisa dilihat dari proses pengalokasian sumber dayanya, sehingga keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan apabila seorang karyawan diperlakukan adil dalam hal proses yang diterima maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja bagi dirinya dan akan berdampak positif bagi organisasi.

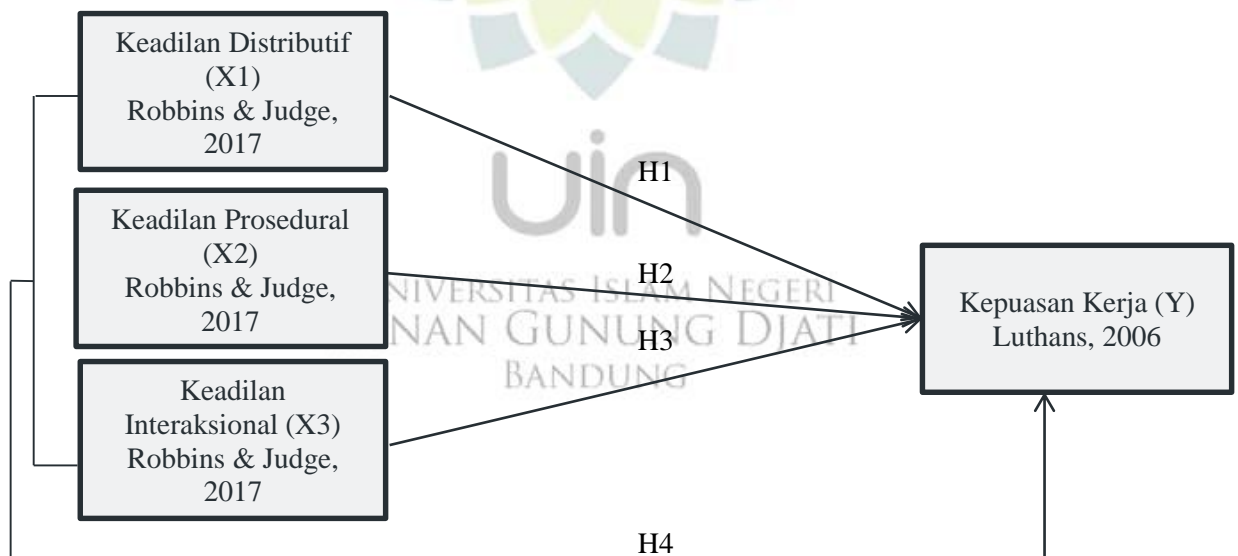
3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono dkk dalam Mangku Prawira, (2011:157) keadilan interaksional sebagai keadilan tentang perlakuan interaksional pembuatan keputusan (*decision maker*). Menurut Lock dalam Sopiah (2008:170) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, keadilan interaksional memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dikarenakan apabila seorang karyawan memiliki hubungan emosional yang baik antar karyawan maupun dengan atasan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Baldwin dalam Mangkuprawira (2011:166) Keadilan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan memahami aturan main tempat kerja, interaksi, dan hasil kerjanya secara nyata. Pada persepsi ini akan timbul tindakan-tindakan baik positif ataupun negatif yang berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi, yang mencakup: kepercayaan, komitmen, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja di definisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.4
Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2018

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai

perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan	Variabel Yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil dan Kesimpulan
1	Husen Umar Abdullah (2014)	Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Pikiran Rakyat Tasikmalaya (HU. Kabar Priangan) Group Pikiran Rakyat Bandung	Untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi keadilan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Variabel dependen : kinerja karyawan	Uji validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi	Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Rifki Jundulloh	Pengaruh keadilan	Untuk mengidenti-	Variabel independen:	Metode kuantitatif,	Berdasarkan hasil

	(2016)	distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional 1 Studi pada karyawan di Tribun Jabar	fikasi seberapa besar pengaruh positif terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasio nal	keadilan distributif, prosedural, dan interaksional 1 Variabel dependen : Komitmen organisasi-onal	<i>simple random sampling</i> , analisis korelasi, regresi linear, uji t dan analisis koefisien determinasi	penelitian menyatakan bahwa hipotesis diterima dengan kriteria pengujian nilai $t_{X2} <$ nilai $t_{X1} <$ nilai t_{X3} ($2,771 <$ $3,496 <$ $7,420$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan simultan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional
--	--------	--	---	---	---	---

						1
3	Dehkkordi, Mohamadi, Yektayar (2013)	<i>Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province, Iran</i>	Untuk mengidentifikasi pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi pada staff di kementerian pemuda dan olahraga di Provinsi Bakhtiari, Iran	Variabel Independen : Keadilan Organisasional Variabel dependen : Komitmen organisasional	Descriptive correlation method	Hasil analisis yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di kementerian pemuda dan olahraga di Provinsi Bakhtiari, Iran.
4	Jawad, etc (2012)	<i>Role of Organizational Justice in Organizational Commitment with moderating effect of employee work</i>	Untuk mengidentifikasi pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dimoderasi	Variabel Independen : Keadilan Organisasional Variabel Dependen : Komitmen organisasional	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Hasil analisis data tersebut yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan

		<i>attitudes</i>	oleh perilaku kerja karyawan	Moderasi: Perilaku kerja karyawan		diperkuat aadanya perilaku kerja karyawan.
5	Sutrisna dan Rahyuda (2014)	Pengaruh keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar	Untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar	Variabel Independen: Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Variabel dependen: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi	<i>Proportional stratified random sampling</i>	Keadilan distributif, Prosedural, dan Interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Apabila memiliki komitmen yang tinggi maka akan meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

Sumber : Jurnal dan Skripsi

Setelah di uraikannya penelitian terdahulu di atas maka ada beberapa perbedaan yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini yaitu, penelitian terdahulu variabel terikatnya kinerja karyawan dan komitmen organisasional sedangkan

penelitian yang dilakukan saat ini variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Objek penelitian terdahulu dilakukan di PT. Berkah Pikiran Rakyat Tasikmalaya (HU. Kabar Priangan) Group Pikiran Rakyat Bandung, karyawan Tribun Jabar, staff di Kementrian Pemuda dan Olahraga Provinsi Bakhtiari Iran, dan Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar sedangkan objek penelitian yang dilakukan saat ini yaitu Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. Penelitian terdahulu menggunakan metode pengolahan data *descriptive correlation method* dan *confirmatory Factor Analysis (CFA)*, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan metode pengolahan data uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji korelasi, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi berganda. Data yang diambil oleh penelitian terdahulu yaitu persentase kehadiran karyawan Tribun Jabar Periode Januari – Juni 2015 sedangkan data yang diambil oleh penelitian yang dilakukan saat ini yaitu persentase kehadiran karyawan Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Periode Mei – September 2017.

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:84) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa hubungan pernyataan antara dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Ho1: Tidak terdapat pengaruh positif antara keadilan distribusi terhadap kepuasan kerja

Ha1 : Terdapat pengaruh positif antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

2. Ho2: Tidak terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

Ha2 : Terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

3. Ho3: Tidak terdapat pengaruh positif antara keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

Ha3 : Terdapat pengaruh positif antara keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

4. Ho4: Tidak terdapat pengaruh positif secara simultan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

Ha4 : Terdapat pengaruh positif secara simultan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja