

ABSTRAK

Era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan. Daya saing organisasi atau perusahaan sepenuhnya tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat mencapai tingkat profitabilitas perusahaan. Perusahaan besar yang sekarang ini semakin terus meningkat hendaknya diimbangi dengan kinerja perusahaan yang terus meningkat, di samping faktor yang lain seperti teknologi, operasional dan lainnya.

Untuk menilai kinerja itu berkualitas di dalam perusahaan, perlu adanya faktor-faktor yang mendukung kinerja lebih meningkat, salah satunya ialah faktor keadilan. Faktor keadilan organisasional merupakan salah satu faktor penting di dalam organisasi tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) Apakah keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian diatas peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* proses pengambilan data dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 76 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif dan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Pembahasan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel ($1,130 < 1,666$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, (2) terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,260 > 1,981$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (3) terdapat pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,567 > 1,981$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (4) terdapat pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($34,255 > 3,12$).

Kata kunci : keadilan organisasional, kinerja karyawan

ABSTRACT

The current era of globalization of human resources is one of the important factors in the company. The competitiveness of an organization or company depends entirely on the human resources of the company, so the importance of managing human resources well so that it can achieve the level of profitability of the company. Large companies that are now increasingly increasing should be balanced with increasing company performance, in addition to other factors such as technology, operations and others.

To assess that performance is quality within the company, there needs to be factors that support more improved performance, one of which is justice. Organizational justice factor is one of the important factors in the organization whose purpose is to improve the performance of qualified employees.

This study aims to find out: (1) Does distributive justice affect employee performance, (2) Does procedural justice affect employee performance, (3) Does interactional justice affect employee performance, (4) What is distributive justice, procedural justice, and interactional justice has a simultaneous effect on employee performance.

To answer the research questions above, researchers used quantitative research methods. The sampling technique in this study is probability sampling with Simple Random Sampling technique. The data collection process is done randomly regardless of the strata contained in the population. The population and sample in this study were 76 employees, using saturated sample techniques. Data analysis techniques using validity test, reliability test, descriptive statistics and multiple regression analysis using the SPSS version 23 program.

Discussion The results of the study show that: (1) there is no effect of distributive justice on employee performance, the value of $t_{count} < t_{table}$ (1,130 < 1,666) then H_0 is accepted and H_a is rejected, (2) there is influence of procedural justice on employee performance, obtained value $t_{count} > t_{table}$ (2,260 > 1,981) then H_0 is rejected and H_a is accepted, (3) there is an influence of interactional justice on employee performance, obtained value of $t_{count} > t_{table}$ (3,567 > 1,981) then H_0 is rejected and H_a is accepted, (4) there are influences of distributive justice, procedural justice, and interactional justice simultaneously on employee performance with $F_{count} > F_{table}$ (34.255 > 3.12).

Keywords: organizational justice, employee performance