

KETERIKATAN KERJA: KEADILAN DISTRIBUTIF KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERPERSONAL DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SOLOK

Novalinda¹, Elfiswandi², Jhon Veri³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: novalinda910@gmail.com

Article History

Received: 08-08-2024

Revision: 09-09-2024

Accepted: 16-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This study aims to find out how much work attachment: distributive justice, procedural justice and interpersonal justice are mediated by job satisfaction in employees of the Solok Regency Health Office. The type of researcher used is quantitative. The data analysis used is Structur Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing a questionnaire of 82 respondents. The results of the data analysis concluded that there was an influence There was no significant influence of Distributive Justice on Job Satisfaction, There was a significant influence of Procedural Justice on Job Satisfaction, There was no significant influence of Interpersonal Justice on Job Satisfaction, There was a significant influence of Distributive Justice on Job Engagement, There was an insignificant influence of Procedural Justice on Engagement, There was no significant influence of Interpersonal Justice on Job Engagement, There was a significant influence of Job Satisfaction on Job Engagement, Job Satisfaction did not mediate Distributive Justice on Job Engagement, Job Satisfaction did not mediate Procedural Justice on Engagement, Job Satisfaction did not mediate Interpersonal Justice on Job Engagement

Keywords: Distributive, Procedural, Interpersonal, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan kerja: keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interpersonal di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah *Structur Equation Modeling* (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengendarkan kuesioner sebanyak 82 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja, Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja, Tidak terdapat pengaruh signifikan Keadilan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja, Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Kerja, Terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan, Tidak terdapat pengaruh signifikan Keadilan Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja, Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja tidak mediasi Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja tidak mediasi Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja tidak mediasi Keadilan Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja.

Kata Kunci: Keadilan Distributif, Prosedural, Interpersonal, Kepuasan Kerja

How to Cite: Novalinda., Elfiswandis., & Veri, J. (2024). Keterikatan Kerja: Keadilan Distributif Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1921-1933. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1852>

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin meningkat. Akibatnya semua pegawai ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka serta membuat mereka bahagia di tempat kerja. Untuk mencapai hal ini, pegawai harus mampu mempertahankan keberadaan organisasi dengan menjadi pegawai profesional yang selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, setia dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaan mereka dan tujuan organisasi. Keterikatan kerja selalu menjadi isu penting di dalam dunia kerja, hal ini sangat berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang kemudian akan menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi. Keterikatan kerja menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji untuk mengetahui sejauh mana individu memiliki keterikatan kerja bagi sebuah organisasi.

Hal yang mempengaruhi kemunculan keterikatan kerja yaitu ketika karyawan merasakan adanya dukungan atasan. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna dan motivasi yang dikarakteristikkan dengan vigor, dedication dan absorption. Vigor dikarakteristikkan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. Absorption ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas. Keterikatan kerja juga berhubungan dengan *extra-role behavior* dalam bentuk kreatifitas dan *contextual performance*. Lebih lanjut, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja berhubungan langsung dengan kinerja organisasi (Haropis & Zamralita, 2023).

Keadilan organisasi berbicara mengenai bagaimana persepsi karyawan terhadap keadilan yang dirasakan di suatu organisasi tempat mereka bekerja. Keadilan organisasi adalah perlakuan yang adil di tempat kerja memungkinkan secara efektif meningkatkan kerja sama antara anggota kelompok. Persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan di luar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan (Dewi & Sudibya, 2016).

Keadilan distributif merupakan bagian keadilan organisasional yang dinilai sangat penting karena aspek ini berhubungan langsung dengan kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Keadilan distributif mempengaruhi hubungan antara kepuasan pegawai dengan imbalan, promosi, evaluasi pekerjaan dan komitmen organisasi. Jika pegawai memberikan penawaran terbaik dan perusahaan tidak memberikan upah yang adil atau upah berdasarkan informasi

yang diberikan, pegawai dapat keluar dari perusahaan. Keadilan distributif adalah keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan di seluruh organisasi (Kurniasyari et al., 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fiona et al., (2019), mengemukakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Keadilan prosedural adalah pemahaman mengenai proses keadilan guna untuk pengambilan keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasakan keterlibatan. Prosedur yang adil mengacu proses yang digunakan saat membuat keputusan pembayaran. Proses ekuitas mempertimbangkan bagaimana keputusan kompensasi dibuat untuk pegawai (Hastari et al., 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tafonao et al., (2023), mengemukakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Keadilan interpersonal merupakan persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut. Selain itu keadilan interpersonal adalah salah satu bentuk dari keadilan yang diharapkan karyawan dalam suatu organisasi (Flaviani & Azizah, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kawaibi et al., (2023), menunjukkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

Di era globalisasi saat ini, masih kurangnya penghargaan yang di dapat pegawai dari atasannya, tergambar pada pegawai yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah di tentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah di tentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaan pegawai tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh dan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat. Ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak karyawan memanfaatkan kesempatan untuk mengobrol di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat. Perilaku lainnya, pegawai sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerjanya.

Berkaitan dengan promosi jabatan, pegawai yang di promosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja pegawai. Akibatnya, untuk mendapatkan promosi jabatan, pegawai merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena atasan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi pegawai. Selain itu kepentingan politik juga mempengaruhi jabatan dan penempatan seorang pegawai, apabila pegawai yang

kondisi politiknya kurang bagus di karenakan salah satu keluarga pegawai tersebut ada di dalam organisasi politik, maka tanpa alasan yang jelas maka pegawai bisa saja dimutasi ke tempat lain atau dilepas dari jabatannya tanpa ada klarifikasi dari atasan mengenai sebab atau kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Merujuk pada fenomena di atas, bahwa tindakan negatif ataupun perilaku- perilaku yang kurang baik itu di dasarkan pada kurangnya keadilan dan perhatian organisasi terhadap pegawai. Kurangnya keadilan dan perhatian organisasi tersebut jika di biarkan secara terus menerus maka hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan bahkan akan berimbas pada menurunnya kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya hasil pengujian mendapatkan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, serta keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Dewi & Sudibya, 2016) dan keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Flaviani & Azizah, 2022). Kebanyakan survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pegawai yang puas cenderung semakin jarang karena organisasi memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

Selain itu hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar lambat direspon oleh atasan sehingga memicu kepada pegawai lainnya untuk malas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian dukungan peralatan kerja seperti komputer, laptop, mesin scanner dan printer pada bagian unit kerja tertentu ada yang tidak sesuai dengan beban kerja yang ada di unit tersebut sehingga pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya harus membawa laptop pribadi dan ada juga pegawai yang antri untuk melaksanakan pekerjaannya setelah pegawai yang lain selesai memakai komputer di kantor tersebut. Dalam hal mutasi pegawai ada terjadi bukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja akan tetapi berdasarkan kepentingan politik di daerah sehingga pegawai merasakan tidak adanya keadilan prosedural di lingkungan kerja.

Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Kebanyakan survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pegawai yang puas cenderung semakin jarang karena organisasi memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Dalam kesuksesan organisasi tidak hanya di pengaruhi oleh

keadilan organisasi saja tetapi juga harus ada rasa keterikatan kerja terhadap organisasi itu sendiri sehingga pegawai yang memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan positif dalam diri mereka dan tidak menganggap suatu pekerjaan sebagai beban. Sedangkan kepuasan kerja seperti rasa senang dalam bekerja, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman. Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan melakukan meminta data mutasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Terdapat data mutasi pegawai lima tahun terakhir yaitu tahun 2019 sampai 2023 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok sebagai berikut ini.

Tabel 1. Data mutasi pegawai Dinas Kesehatan Kab. Solok

No	Tahun	Jumlah Pegawai Mutasi
1	2019	1
2	2020	2
3	2021	2
4	2022	3
5	2023	8
Jumlah		16

Sumber: Data Mutasi Pegawai Dinas Kesehatan Kab.Solok

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal terhadap pihak terkait diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai merasa kurang dilibatkan pada saat dinas membuat keputusan dan juga kurangnya interaksi antara atasan dengan para pegawai. Penilaian evaluasi kinerja yang tidak sesuai dengan prestasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang sama saja untuk semua pegawai yang beban kerja banyak dengan yang beban kerja sedikit. Merasa mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak dalam arti pegawai cepat mengeluh atas beban kerjanya. Masih kurangnya perhatian dinas terhadap keadilan organisasi dapat berdampak pada rendahnya keterikatan kerja yang di rasakan pegawai dimana pegawai cenderung melirik adanya peluang pekerjaan yang lain di luar Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Maka dari itu peran keadilan organisasi perlu menjadi pertimbangan Dinas dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Jika kekurangan ini tidak diperbaiki, bisa berdampak negatif terhadap organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan hasil survei awal terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

Tabel 2. Masalah yang berkaitan dengan keterikatan kerja

No	Masalah Keterikatan Pegawai	Jumlah Pegawai	%
1.	Pegawai merasa kurang dilibatkan dalam membuat keputusan	6	7,32 %
2.	Kurangnya interaksi dan perhatian dari pimpinan, pimpinan hanya memikirkan target kinerja semata	10	12,20

3.	Kurangnya perhatian dinas terhadap keadilan organisasi, hal ini terlihat dari keinginan pegawai untuk pindah tugas ke tempat lain	14	17,07
4.	Penilaian evaluasi kinerja yang tidak sesuai dengan prestasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang sama saja untuk semua pegawai yang beban kerja banyak dengan yang beban kerja sedikit	12	14,63
5.	Merasa mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak dalam arti pegawai cepat mengeluh atas beban kerjanya	13	15,85

Sumber: Observasi Awal di Dinas Kesehatan Kab.Solok

Berkaitan dengan fenomena di atas, penulis memandang penting untuk mengkaji permasalahan-permasalahan yang muncul selama pelaksanaan program dan kegiatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Solok dan menjadi bahan pertimbangan untuk pengembangan staf ke depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan kerja dengan keadilan distributif keadilan prosedural dan keadilan interpersonal di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan Keterikatan Kerja: Keadilan Distributif Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interpersonal Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 82 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

H1 : Diduga keadilan distribusi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

H2 : Diduga keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

H3 : Diduga keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

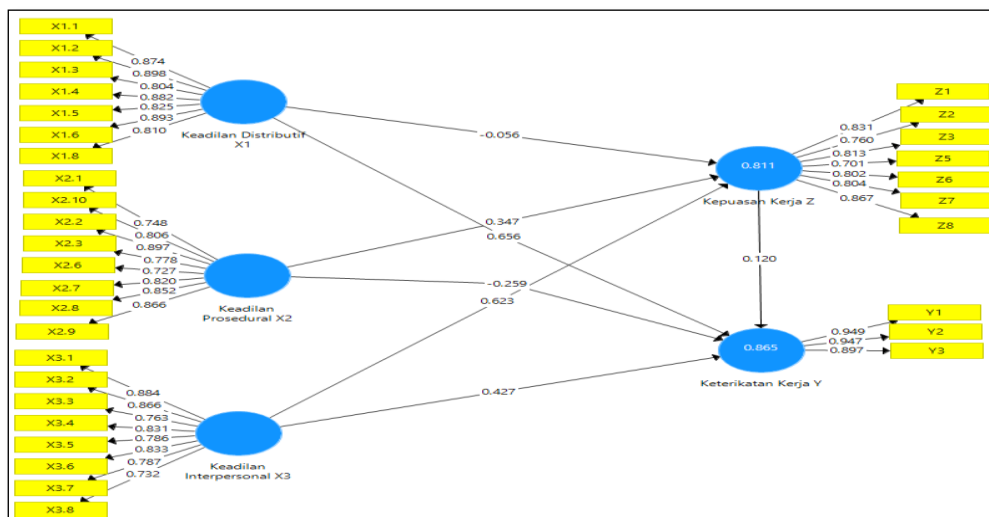
H4 : Diduga keadilan distribusi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

- H5 : Diduga keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- H6 : Diduga keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- H7 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- H8 : Diduga keadilan distribusi berpengaruh terhadap keterikatan kerja di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- H9 : Diduga keadilan prosedural berpengaruh terhadap keterikatan kerja di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- H10: Diduga keadilan interpersonal berpengaruh terhadap keterikatan kerja di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok

HASIL DAN DISKUSI

Struktural Model Testing (Inner Model)

Proses pengujian langkah selanjutnya adalah pengujian model struktural (inner model). Analisis dari model struktural ini disebut (*inner model*) yaitu bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Bagian yang sangat diperlukan untuk kita perhatikan atau kita analisis yaitu model struktural ini adalah koefisien determinasi (R-Square) dan juga pengujian hipotesis. Dan untuk koefisien determinasi (R-Square) juga bertujuan untuk mengestimasi sebuah keakuratan dalam suatu model. Maksudnya adalah hal ini untuk mengetahui bagaimana nilai suatu variabel itu dipengaruhi oleh variasi nilai dari variabel bebas dalam model jalur penelitian tersebut.



Tabel 3. Evaluasi Nilai *R Square*

Tabel 1. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Keterikatan Kerja (Y)	0,865	0,858
Kepuasan kerja (Z)	0,811	0,804

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* yang didapatkan dari hasil yaitu 0,811 dan 0,865. Dimana kemampuan variabel X1, X2 dan X3 dalam menjelaskan variabel Z adalah 81,1% sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1, X2 dan X3 dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 86,5% sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan Gambar 1, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$1) \text{ Kepuasan Kerja} = \beta_1 \text{ Keadilan Distributif (X1)} + \beta_2 \text{ Keadilan Prosedural (X2)} + \beta_3 \text{ Keadilan Interpersonal (X3)} + e_1$$

$$2) \text{ Kepuasan Kerja} = -0,056 \text{ Keadilan Distributif (X1)} + 0,347 \text{ Keadilan Prosedural (X2)} + 0,623 \text{ Keadilan Interpersonal (X3)}$$

$$Z = -0,056 X_1 + 0,347 X_2 + 0,623 X_3 + e$$

- 3) Pada pengujian persamaan I ini yaitu pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Lalu $\beta_1 X_1$ adalah variabel Keadilan Distributif dengan nilai original sampel -0,056, $\beta_2 X_2$ adalah variabel Keadilan Prosedural dengan nilai original sampel 0,347, $\beta_3 X_3$ adalah variabel keadilan interpersonal dengan nilai original sampel 0,623 dan e adalah nilai error dari suatu penelitian.
- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.
- 1) $\text{Keterikatan Kerja} = \beta_1 \text{ Keadilan Distributif (X1)} + \beta_2 \text{ Keadilan Prosedural (X2)} + \beta_3 \text{ Keadilan Interpersonal (X3)} + \beta_4 \text{ Kepuasan Kerja (Z)}$
 - 2) $\text{Keterikatan Kerja} = 0,656 \text{ Keadilan Distributif (X1)} + -0,259 \text{ Keadilan Prosedural (X2)}$

$$+ 0,427 \text{ Keadilan Interpersonal (X3)} + 0,120 \text{ Kepuasan Kerja (Z)} = Y = 0,656 X1 - 0.259 X2 + 0,427 X3 + 0,120 Z + e2$$

- 3) Pada pengujian persamaan II ini keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Lalu β_1 X1 adalah variabel Keadilan Distributif dengan nilai original sampel 0,656, β_2 X2 adalah variabel keadilan prosedural dengan nilai original sampel - 0.259, β_3 X3 adalah variabel keadilan interpersonal dengan nilai original sampel 0,427, β_4 Z adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai original sampel 0,120 dan e adalah nilai *error* dari suatu penelitian.

Tabel 2. Pengaruh Langsung

Path Coefficients						
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...		P Values
Keadilan Distributif X1_ -> Kepuasan Kerja Z	-0.056	-0.038	0.111	0.507		0.612
Keadilan Distributif X1_ -> Keterikatan Kerja Y	0.656	0.659	0.143	4.583		0.000
Keadilan Interpersonal X3 -> Kepuasan Kerja Z	0.623	0.599	0.157	3.978		0.000
Keadilan Interpersonal X3 -> Keterikatan Kerja Y	0.427	0.415	0.180	2.371		0.018
Keadilan Prosedural X2 -> Kepuasan Kerja Z	0.347	0.354	0.110	3.161		0.002
Keadilan Prosedural X2 -> Keterikatan Kerja Y	-0.259	-0.245	0.133	1.948		0.052
Kepuasan Kerja Z -> Keterikatan Kerja Y	0.120	0.116	0.094	1.286		0.199

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar -0,056 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (0,507 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih besar dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima H1 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (ditolak).

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,347 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau (3,161 > t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima).

Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,623 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,978 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (diterima).

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0.656 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($4,583 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H4 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (diterima).

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar -0,259 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,948 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima H5 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja (Ditolak).

Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,427 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,371 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H6 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (diterima).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,120 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,286 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari pada alpha 0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima H7 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja (ditolak).

Tabel 5. Hipotesis pengaruh tidak langsung

Specific Indirect Effects						
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values	
Keadilan Distributif X1 -> Kepuasan Kerja Z -> Keterikatan Kerja Y	0.187	0.174	0.156	1.198	0.232	
Keadilan Interpersonal X3 -> Kepuasan Kerja Z -> Keterikatan Kerja Y	0.381	0.394	0.113	3.368	0.001	
Keadilan Prosedural X2 -> Kepuasan Kerja Z -> Keterikatan Kerja Y	0.343	0.351	0.163	2.108	0.036	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X1 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 1,198 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,187 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara X1 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah positif. Dengan demikian hipotesis H8 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap keterikatan kerja (ditolak)

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X2 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,108 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,343 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara X2 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah positif. Dengan demikian hipotesis H9 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap keterikatan kerja (diterima).

Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X3 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 3,368 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,381 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara X3 terhadap Y dengan Z sebagai intervening adalah positif. Dengan demikian hipotesis h10 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa keadilan interpersonal berpengaruh

positif dan signifikan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap keterikatan kerja (diterima).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok:

- Terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Distributif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Prosedural (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Interpersonal (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Distributif (X1) terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Prosedural (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Interpersonal (X3) terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Terdapat pengaruh tidak signifikan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Kepuasan Kerja (Z) tidak mediasi Keadilan Distributif (X1) terhadap Keterikatan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Kepuasan Kerja (Z) mediasi Keadilan Prosedural (X2) terhadap Keterikatan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
- Kepuasan Kerja (Z) mediasi Keadilan Interpersonal (X3) terhadap Keterikatan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

REFERENSI

- Dewi, I., & Sudibya, I. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 254766.
- Fiona, P., Ekonomi, F., & Tarumanagara, U. (2019). *Efek Mediasi Keterikatan Karyawan pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Terhadap Keinginan Berpindah*. XXIV(03), 400–420.

- Flaviani, I. D., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Keadilan Interpersonal dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Guru di SMP Negeri 2 Adimulyo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(5), 2022.
- Haropis, Y. F., & Zamralita, Z. (2023). Studi Pada Karyawan Teknologi Informasi: Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individual Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 7(3), 500–510. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.25675.2023>
- 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>
- Kawaibi, F., Junaedi, D., & Salistia, F. (2023). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan PT G&N Woods Craftindo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(5), 2886–2896. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i5.1602>
- Kurniasyari, I., Subiyanto, D., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, K. (2021). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan*. 5(2), 453–467. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3672>
- Tafonao, S., Jhon Rinaldo, & Susi Yulianty. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi PT Ramayana Plaza Andalas Kota Padang Tahun 2022. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 339–350. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.974>