

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA (META-ANALISIS DAN TINJAUAN LITERATUR SECARA SISTEMATIS)

Rika¹, P. Tommy Y. S. Suyasa²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: rika.705190152@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 20-01-2023, Revisi: 08-03-2023, Diterima untuk diterbitkan : 17-03-2023

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh orang yang bekerja dan oleh semua perusahaan atau organisasi. Dalam dunia kerja akan selalu ada individu yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat kerja mereka dan akan ada juga individu yang puas terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah keadilan organisasi yang terbagi menjadi keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Setiap dimensi keadilan organisasi memiliki peran-nya tersendiri dalam memprediksi kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi keadilan organisasi manakah yang paling memprediksi kepuasan kerja pada orang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis dan tinjauan literatur secara sistematis. Sebanyak 7 studi dengan karakteristik yang beragam telah terkumpul dan terseleksi sebagai data utama dari penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua dimensi keadilan organisasi berhubungan positif dan signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa semakin tinggi persepsi keadilan organisasi, maka semakin puas seseorang atas pekerjaan dan organisasinya. Lalu, pada penelitian ini juga ditemukan bahwa dimensi keadilan interaksional menjadi dimensi paling memprediksi kepuasan kerja dibandingkan dengan dimensi keadilan organisasi lainnya. Hal ini menyatakan bahwa individu lebih puas ketika mereka menerima perlakuan adil seperti dihormati, dihargai dan adanya komunikasi yang jujur antara individu dengan rekan kerja maupun supervisor atau organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the most important things that needs to be considered by people who work and by all companies or organizations. In the world of work there will always be individuals who feel dissatisfied with their work or organization but there will also be individuals who are satisfied with their work and organization. One of the factors of job satisfaction is organizational justice which is divided into distributive, procedural and interactional justice. Each dimension of organizational justice has its own role in predicting job satisfaction. The purpose of this research is to find out which dimensions of organizational justice are the most predictive of job satisfaction among working people. This study uses the method of meta-analysis and a systematic review of the literature. A total of 7 studies with various characteristics were collected and selected as the main data for this study. The results of this study indicate that all dimensions of justice organization have a positive and significant relationship in predicting job satisfaction. Based on these results, it can be seen that the higher the perception of organizational justice, the more satisfied a person is with his work and organization. Then, in this study it was also found that the dimension of interactional justice is the dimension that values job satisfaction the most compared to other dimensions of organizational justice. This states that individuals are more satisfied when they receive fair treatment such as being respected, valued and there is honest communication between individuals and co-workers or supervisors or organizations.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice.

Karyawan saat ini terbilang memiliki kepuasan yang rendah selama bekerja. Dalam riset yang dilakukan pada orang bekerja di Indonesia diperlihatkan sebesar 73% orang merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Jobstreet, 2022, June 30th). Sebagian besar dari mereka bahkan memiliki keinginan untuk pindah dan mencari pekerjaan baru, banyak diantaranya merasa tidak puas dengan perilaku atasan di tempat kerja seperti kurangnya pujian dan dukungan selama bekerja dari atasan mereka (Cahya, 2018, Januari 2nd). Ketidakpuasan yang dirasakan seseorang selama bekerja juga dapat terlihat dari wawancara singkat yang dilakukan terhadap karyawan tetap PT. X bahwa selama 3 tahun pengalaman bekerja di perusahaan tersebut, perasaan bosan dan tidak menantang akan pekerjaannya semakin kuat hingga muncul ketidakpuasan atas pekerjaan yang ia tekuni, beliau juga mengatakan bahwa dirinya merasa tidak dihargai dan selalu memiliki pendapat yang berbeda dengan atasan, dirinya berpikir bahwa atasannya selalu memberikan beban kerja yang lebih dibanding yang seharusnya (S.S., *personal communication*, 17 Februari 2022). Wawancara dengan rekan kerja lainnya mendukung bahwa adanya ketidakpuasan yang muncul selama bekerja di tempat kerja, lebih spesifiknya pada hal upah yang tidak sesuai dengan kontribusi yang telah ia berikan (R.F., *personal communication*, 17 Februari 2022). Ketidakpuasan pada orang yang bekerja tidak mengartikan bahwa semua individu mengalami ketidakpuasan selama bekerja tetapi ada juga individu yang puas dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka seperti pada karyawan-karyawan *e-commerce* di Indonesia dimana hampir seluruh karyawan dengan persentase sebesar 90% merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaan mereka, bahkan karyawan merekomendasikan tempat kerja-nya kepada teman dan orang sekitar mereka. Selain itu banyak juga diantaranya mendukung dan memberikan respon yang baik kepada atasan mereka di tempat kerja (Rachmatunnisa, 2021, Februari 9th). Ada pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tetap PT. X dimana seorang karyawan selama bekerja di perusahaan memiliki kepuasan kerja yang cukup bagus dan puas dengan pekerjaan yang ia kerjakan untuk perusahaan, beliau mengatakan upah yang ia dapatkan sesuai dengan pekerjaan-nya, jam kerja perusahaan juga sangat baik dan pekerjaan yang diberikan atasan tidak menyulitkan dirinya di tempat kerja (H.Y. *personal communication*, 19 Mei 2022).

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan keadaan emosi positif yang menyenangkan yang muncul karena adanya pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang (locke, 1969). Robbins dan Judge (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Lalu ada pula Ketidakpuasan kerja yang didefinisikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan seperti frustrasi yang dihasilkan dari bagaimana karyawan merasa terdapat sesuatu yang menghalangi nilai pekerjaan atau terjadinya penurunan nilai atas pekerjaan mereka (locke,1969)

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memprediksi performa kerja atau produktif yang tinggi (Judge et al., 2001; Meneghel et al., 2016). Seseorang yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung menunjukkan komitmen kepada perusahaan dan ingin bertahan lama atau menetap di posisi pekerjaan yang sedang mereka tempati (Hamidah et al., 2017; McIntyre et al., 2014). Penelitian oleh Fu (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan berkorelasi secara positif dan signifikan dengan karakteristik perilaku yang baik dan etis. Sedangkan, Kepuasan kerja yang rendah sering kali menyebabkan perilaku negatif atau menyimpang seperti menghabiskan waktu untuk melamun pada jam kerja, mengabaikan perintah atau instruksi dari atasan, melaksanakan pekerjaan dengan seadanya, mengatakan sesuatu yang menyakitkan kepada orang lain di tempat kerja, berkata kasar kepada rekan rekan dan bersikap tidak sopan selama bekerja (Lo lacono, et al., 2016). Selain itu karyawan perilaku seperti menjadi malas dengan mengabaikan tugas kantor dan memainkan ponsel untuk menjelajahi internet atau sosial media, sering absen atau tidak masuk kerja, dan bahkan keluar atau pindah dari pekerjaan sebelumnya (Robbins & Judge, 2013)

Pada Penelitian sebelumnya (Boateng dan Hsieh, 2020; Hao et al., 2016; Kim dan Chung, 2019; Lambert et al., 2021; Montañez-Juan et al, 2019; Tziner et al., 2011; Zahedneshad et al., 2021) kepuasan kerja

diprediksi oleh *Organizational Justice*. Keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai keadilan yang mereka dapatkan di tempat kerja atau organisasi (Colquitt, 2001). Keadilan organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional, yang dimana setiap dimensi memegang peran yang berbeda dalam memprediksi kepuasan kerja. Pada penelitian di atas ditemukan bahwa hasil setiap studi menunjukkan hasil yang beragam dan bervariasi dimana tidak dapat diketahui dimensi keadilan manakah yang paling memprediksi kepuasan kerja, sehingga diperlukan penelitian yang meneliti hal tersebut.

Penelitian meta-analisis sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmah (2019) mengenai hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan menunjukkan bahwa ketiga dimensi keadilan organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan ($r = 0.449$, $p < 0.01$). Hal ini yang menyatakan dari ketiga dimensi keadilan, prosedural menjadi dimensi yang paling memprediksi kepuasan kerja pada karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2019) mengumpulkan studi cukup sedikit yaitu hanya 54 jurnal artikel saja yang kemudian digunakan 17 artikel setelah penyaringannya, lalu penelitian tersebut juga tidak menentukan kriteria tertentu dalam penyaringan artikelnya yaitu selama studi memiliki jumlah sampel dan hasil korelasi, maka studi akan digunakan sebagai data penelitian. Penelitian juga tidak lakukan analisis seperti bias publikasi dan heterogenitas dari studi yang diteliti sehingga tidak ada informasi yang jelas apakah meta analisis layak dan jauh dari bias penelitian.

Dengan demikian, penelitian yang dilakukan saat ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar korelasi yang dimiliki antara dimensi-dimensi keadilan organisasi yang paling memprediksi kepuasan kerja dengan mendasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang dikumpulkan dari berbagai situs seperti *American Psychological Association (APA)*, *Research Gate* dan *Pubmed* kemudian penyaringan atau seleksi dengan kriteria yang telah ditentukan serta analisis bias atas setiap studi yang digunakan. Penelitian ini juga ingin membandingkan hasil penelitian Rahmah pada tahun 2019 dengan hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis berupa penambah ilmu atau wawasan dalam ilmu psikologi terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi. Penulis juga mengharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih, khususnya pada hubungan keadilan organisasi dan kepuasan kerja, peneliti berharap penelitian ini dapat membantu dan menjadi dukungan data yang terpercaya sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmah (2019) telah melakukan meta-analisis terhadap dimensi keadilan organisasi dan kepuasan kerja, namun penelitian saat ini ingin meninjau kembali dengan menambahkan kriteria studi, analisis bias dan analisis heterogenitas yang dapat membantu penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan hal-hal tersebut. Penelitian ini jugadiharapkan dapat memberikan manfaat praktis kepada para pembaca dari semua kalangan, akademik maupun non-akademik. Peneliti berharap penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada sistem organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna sebagai masukan untuk organisasi dalam memperhatikan setiap dimensi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja individu selama berada di bawah perusahaan atau organisasi.

Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan teori milik adams (1965) yaitu *equity theory*. Teori ini menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan muncul bergantung dengan persepsi adil dan tidaknya keadilan yang dirasakan oleh individu dari *input* dan *outcomes*. Selama bekerja, individu memberikan *input* berupa kerja keras, waktu, kepercayaan, kesetiaan dan lainnya pada dengan harapan organisasi akan memberikan *outcomes* berupa gaji, promosi, penghargaan, pengakuan kepada individu atas kerja kerasnya. Ketika *input* tersebut dihargai dengan *outcomes* yang setimpal, individu akan

mempersepsikan bahwa ada kesetaraan dan keadilan yang diberikan organisasi padanya, yang kemudian menghadirkan kepuasan dalam bekerja. Dan begitu juga sebaliknya, individu yang merasakan ketidaksetaraan antara *input* dan *outcomes* akan memunculkan persepsi ketidakadilan dalam dirinya yang kemudian menghadirkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Setelah penjelasan di atas, keadilan dalam organisasi menentukan kepuasan kerja selama bekerja. individu menentukan keadilan dan kepuasan mereka sendiri sesuai dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi atas kontribusi yang mereka berikan. Hal ini memberikan penjelasan adil tidaknya organisasi ditentukan persepsi individu yang kemudian persepsi tersebut menentukan kepuasan kerja individu tersebut.

H₁: Terdapat hubungan antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

H₂: Terdapat hubungan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

H₃: Terdapat hubungan antara keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis sekaligus dengan metode tinjauan literatur sistematis terhadap keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Meta-analisis merupakan metode penelitian dimana peneliti mengumpulkan berbagai artikel jurnal sesuai dengan topik dan kebutuhan dengan proses seleksi yang ketat sesuai dengan ketentuan kelayakan. Penelitian ini berfokus pada hasil dari artikel jurnal yang telah terseleksi untuk dilakukan analisis demi menarik sebuah kesimpulan sebagai sebuah jawaban atas pertanyaan dari penelitian (Card, 2012). Tinjauan literatur sistematis merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan tinjauan atas penelitian yang dilakukan dengan mengidentifikasi, menyeleksi, mensintesis dan merangkum dan menggabungkan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan sebagai bukti atas jawaban dari pertanyaan penelitian. Penelitian-penelitian yang digunakan memiliki kriteria atau syarat yang telah disesuaikan dengan apa yang ingin dicari atau diteliti (Moher et al., 2015).

Kriteria Kelayakan

Artikel jurnal yang digunakan sebagai data penelitian diperoleh dari berbagai sumber yaitu *website American Psychological Association (APA)*, *Research gate*, dan *Pubmed*. Artikel jurnal yang digunakan dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria, yaitu: (a) Artikel jurnal dipublikasi dalam bahasa inggris, (b) Artikel penelitian dengan sampel merupakan orang bekerja, (c) Artikel penelitian mengandung kata *organizational justice* dan *job satisfaction* pada tataran judul, (d) Artikel merupakan penelitian yang melaporkan ukuran langsung dari keadilan organisasi (distributif, prosedural, interaksional) terhadap kepuasan kerja, (e) artikel merupakan penelitian kuantitatif, (f) Artikel penelitian terindeks di Scimago dan memiliki kualitas jurnal di antara Q1 dan Q2, (g) Artikel penelitian dipublikasi pada tahun 2011 sampai 2022.

Sumber Informasi dan Pencarian

informasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Artikel jurnal yang diperoleh dari berbagai situs yaitu *website American Psychological Association (APA)*, *Researchgate*, dan *Pubmed*. Artikel yang dicari tidak dibatasi oleh tahun publikasi. Artikel jurnal yang digunakan merupakan penelitian yang meneliti hubungan atau pengaruh dari keadilan organisasi dan kepuasan kerja, sehingga kata kunci yang digunakan pada situs APA adalah "*organizational justice*" dan "*job satisfaction*". Kemudian kata kunci pada situs *research gate* dan PUBMED menggunakan kata kunci seperti "*Organizational justice and job satisfaction*", "*Relationship between organizational justice and job satisfaction*", "*The impact between perceived organizational justice and job satisfaction*"

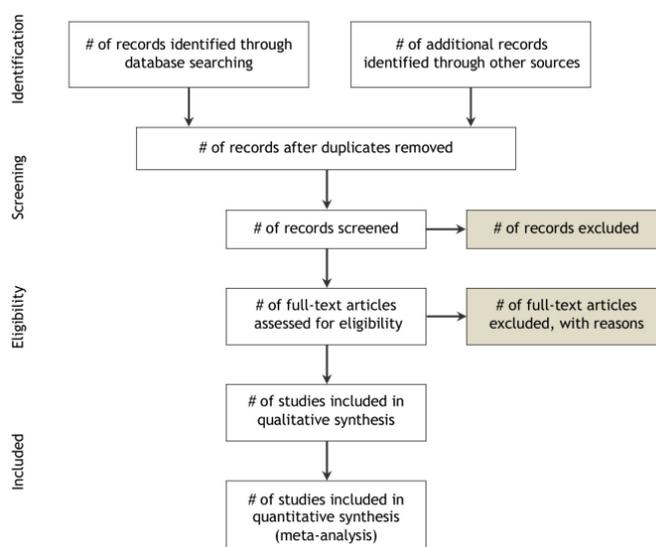
Seleksi Studi

Pada penelitian ini dilakukan seleksi studi yang terdiri dari empat langkah yaitu identifikasi, skrining, kelayakan, dan yang termasuk (*included*).

Setiap langkah seleksi studi hampir dilakukan secara manual dan hanya menggunakan fitur filter dari situs pengumpulan jurnal. Penulis memasukkan kata kunci dan menggunakan fitur filter yang tersedia dalam situs untuk melakukan identifikasi. Fitur filter dalam situs membantu memunculkan jurnal penelitian yang mengandung kata “*organizational justice*” dan “*job satisfaction*”. Pada tahap skrining, hal yang dilakukan adalah membaca judul dan abstrak. Pada bagian abstrak diperlukan isi berupa bahwa penelitian meneliti hubungan atau pengaruh antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada orang yang bekerja dengan desain penelitian adalah kuantitatif atau berupa data. Setelah tahap skrining, tahap selanjutnya adalah kelayakan dari jurnal-jurnal yang telah lolos pada tahap skrining. Dalam tahap ini, jurnal akan di seleksi lagi dengan membaca *full-text*-nya untuk memastikan jurnal sesuai dengan tujuh kriteria yang telah ditentukan.

Gambar 1

PRISMA Flow Diagram



Sumber gambar:

Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & PRISMA-P Group. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *BioMed Central*, 4(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>

Proses Pengumpulan Data dan Butir Data

Setelah proses seleksi, artikel jurnal yang telah dikumpulkan dan dirangkum ke dalam tabel secara manual. Tabel berisikan informasi dari setiap artikel jurnal yang telah terseleksi, yang berisikan: (a) artikel jurnal dan tahun studi, (b) *problem statement*, (c) Hipotesis penelitian, (d) Karakteristik sampel, (e) Jumlah sampel, (f) Nama variabel dependen, (g) Alat ukur (penulis, tahun), (h) Contoh butir alat ukur, (i) Nama variabel independen, (j) Jenis penelitian, (k) Nama variabel lainnya, (l) Hasil/ Interpretasi, dan (m) Metode analisis data.

Lalu data penelitian yang digunakan dalam meta-analisis yaitu: (a) penulis dan tahun studi; (b) korelasi koefisien; (c) jumlah partisipan.

Risiko Bias dalam Studi Individu

Penelitian ini menggunakan *Risk of Bias in Non-randomized Studied - of interventions* (ROBINS-I) milik Sterne et al. (2016) untuk menilai resiko bias terhadap setiap studi yang digunakan. Terdapat tujuh bias yang dinilai dalam metode ROBINS-I, yaitu: (a) *bias due to confounding*, (b) *bias in selection of participants into the study*, (c) *bias in classification of interventions*, (d) *bias due to deviations from intended interventions*, (e) *bias due to missing data*, (f) *bias in measurement of outcomes*, (g) *bias in selection of reported result*. Untuk penilaiannya sendiri akan di bagi menjadi 5 terhadap setiap tujuh bias yang dinilai, kelima penilaian tersebut dibagi menjadi: (a) *low risk of bias*, jika studi dianggap memiliki bias yang rendah; (b) *moderate risk of bias*, jika studi dianggap memiliki bias yang sedang; (c) *serious risk of bias*, jika studi dianggap memiliki bias yang serius tetapi tidak kritikal; (d), *critical risk of bias*, jika studi dianggap memiliki bias serius dan kritikal; (e) *no information*, jika studi dianggap tidak memiliki resiko bias yang jelas dan karena kurang jelasnya informasi dalam studi.

Ringkasan Pengukuran (*Summary Measures*)

Pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* JAMOVI dengan fitur MAJOR untuk meta-analisis yaitu *correlation coefficients* yang pengukurannya menunjukkan nilai *estimate* atau rerata koefisien korelasi, *cofidence interval* (*lower* dan *upper bounds*). Jamovi juga menganalisis sekaligus statistik dari heterogenitas studi dan analisis publikasi bias pada studi yang digunakan.

Sintesis Hasil

Dalam penelitian meta-analisis ini akan digunakan tes statistik yaitu I^2 *statistics* dalam melihat rendah tingginya heterogenitas dari data yang digunakan. Untuk menentukan pengukuran rendah dan tingginya dapat dibagi menjadi: (a) Hasil yang menunjukkan persentase I^2 sebesar 0 - 40 maka heterogenitas akan dianggap rendah, (b) Hasil yang menunjukkan persentase I^2 sebesar 30 - 60 maka heterogenitas akan dianggap sedang, (c) Hasil yang menunjukkan persentase I^2 sebesar 50 - 90 maka heterogenitas di anggap *substantial*, (d) Hasil yang menunjukkan persentase I^2 sebesar 75 - 100 maka heterogenitas dianggap cukup (Higgins & Green dalam Makrygianni et al., 2010).

Tabel 1

Uji Heterogenitas Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

<i>Tau</i>	<i>Tau</i> ²	<i>I</i> ²	<i>H</i> ²	<i>R</i> ²	<i>df</i>	<i>Q</i>	<i>p</i>
0.313	0.0978 (SE = 0.0596)	95.86%	24.130	.	6.000	107.838	< .001

Tabel 2

Uji Heterogenitas Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

<i>Tau</i>	<i>Tau</i> ²	<i>I</i> ²	<i>H</i> ²	<i>R</i> ²	<i>df</i>	<i>Q</i>	<i>p</i>
0.329	0.1083 (SE = 0.0656)	96.24%	26.605	.	6.000	141.523	< .001

Tabel 3

Uji Heterogenitas Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

<i>Tau</i>	<i>Tau</i> ²	<i>I</i> ²	<i>H</i> ²	<i>R</i> ²	<i>df</i>	<i>Q</i>	<i>p</i>
0.462	0.2138 (SE = 0.1266)	98.06%	51.559	.	6.000	317.933	< .001

Pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3 dapat dilihat I^2 menunjukkan bahwa analisis heterogenitas keadilan distributif, prosedural dan interaksional menunjukkan besaran 95.86%, 96.24% dan 98.06% yang

mengartikan studi memiliki heterogenitas yang tinggi sehingga cukup sulit untuk melakukan meta-analisis. Karena tui penelitian saat ini dilakukan dengan tambahan metode yaitu tinjauan literatur secara sistematis

Risiko Bias dalam Seluruh Studi

Penelitian meta-analisis menggunakan metode statistik yang terdiri dari 3 prosedur untuk menguji apakah terdapat bias publikasi dari artikel jurnal yang digunakan. Prosedur berupa analisis *funnel plots*, kemudian *the egger's regression test* dan *begg and mazumdar rank correlation test*. Semua prosedur dilakukan melalui *software* JAMOVI (R Core Team, 2021; The Jamovi Project, 2022)

Tabel 4

Publication Bias Assessment Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja

<i>Test Name</i>	<i>value</i>	<i>p</i>
<i>Fail-Safe N</i>	899.000	<.001
<i>Begg and Mazumdar Rank Correlation</i>	0.429	0.239
<i>Egger's Regression</i>	0.959	0.338
<i>Trim and Fill Number of Studies</i>	0.000	.

Catatan. Fail-safe N Calculating Using the Rosenthal Approach

Tabel 5

Publication Bias Assessment Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja

<i>Test Name</i>	<i>value</i>	<i>p</i>
<i>Fail-Safe N</i>	1209.000	<.001
<i>Begg and Mazumdar Rank Correlation</i>	0.333	0.381
<i>Egger's Regression</i>	1.391	0.164
<i>Trim and Fill Number of Studies</i>	0.000	.

Catatan. Fail-safe N Calculating Using the Rosenthal Approach

Tabel 6

Publication Bias Assessment Keadilan Interaksional dan Kepuasan Kerja

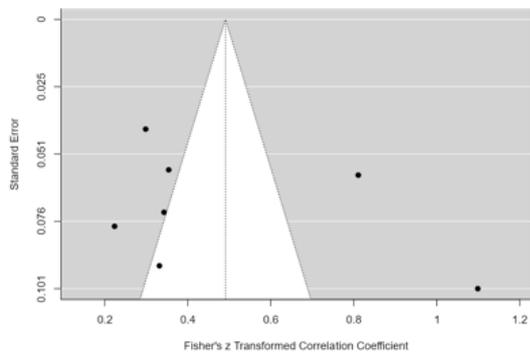
<i>Test Name</i>	<i>value</i>	<i>p</i>
<i>Fail-Safe N</i>	1484.000	<.001
<i>Begg and Mazumdar Rank Correlation</i>	0.333	0.381
<i>Egger's Regression</i>	0.519	0.604
<i>Trim and Fill Number of Studies</i>	0.000	.

Catatan. Fail-safe N Calculating Using the Rosenthal Approach

Pada tabel kita dapat melihat hasil analisis bias publikasi dimana pada *begg and mazumdar rank correlation* dan *egger's regression test* diperlihatkan bias publikasi pada keadilan distributif dan kepuasan kerja ($p = 0.239$ dan $p = 0.338$), lalu pada keadilan prosedural dan kepuasan kerja ($p = 0.381$ dan $p = 164$) dan pada keadilan interaksional dan kepuasan kerja ($p = 0.381$ dan $p = 0.519$) yang menyatakan bahwa nilai tidak signifikan dengan artian adanya bias publikasi pada hampir sebagian besar studi yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu hal ini juga menunjukkan tidak adanya asimetri pada *funnel plot* yang dimana dapat dilihat pada Gambar 2, Gambar 3 dan Gambar 4.

Gambar 2

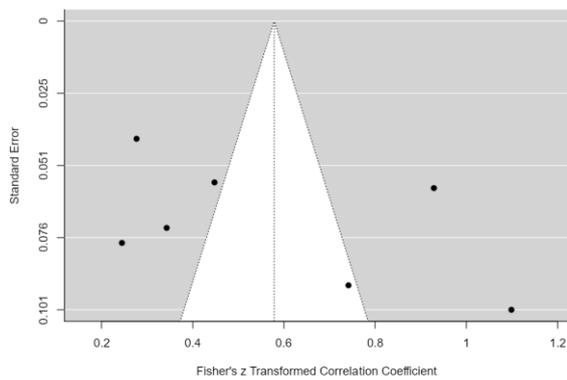
Funnel Plot Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja



Catatan. Funnel plot yang menunjukkan bahwa tidak adanya asimetri.

Gambar 3

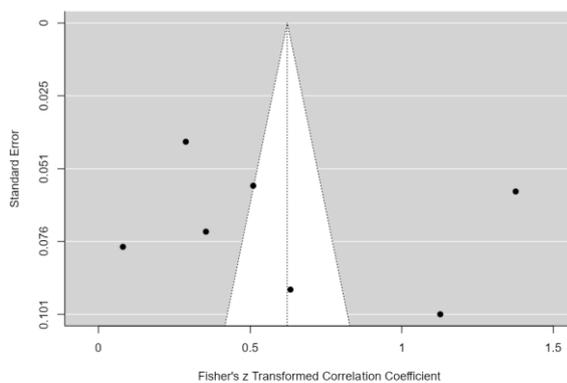
Funnel Plot Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja



Catatan. Funnel plot yang menunjukkan bahwa tidak adanya asimetri.

Gambar 4

Funnel Plot Keadilan Interaksional dan Kepuasan Kerja



Catatan. Funnel plot yang menunjukkan bahwa tidak adanya asimetri.

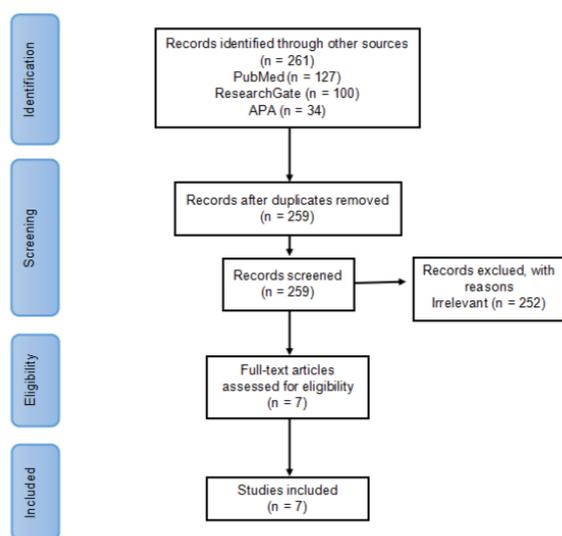
HASIL

Seleksi Studi

Dalam pencarian dan pengumpulan melalui situs APA, *Research Gate* dan *PUBMED* terkumpul artikel jurnal sebanyak 261 jurnal. Terdapat 2 jurnal duplikat yang kemudian di hapus dan menyisakan 259 jurnal yang kemudian dilakukan seleksi dengan melalui tahap skrining sampai kelayakan dengan melihat judul, abstrak dan kemudian dilanjutkan ke tahap kelayakan dengan membaca *full-text* jurnal. Dari 259 jurnal, sebanyak 252 jurnal tidak memenuhi kriteria dan terkumpul 7 artikel jurnal yang akan menjadi data penelitian ini (Boateng dan Hsieh, 2020; Hao et al., 2016; Kim dan Chung, 2019; Lambert et al., 2021; Montañez-Juan et al, 2019; Tziner et al., 2011; Zahedneshad et al., 2021)

Gambar 5

Flowchart Seleksi Studi



Catatan. Tahapan seleksi studi beserta penjelasan *excluded* dan *included*.

Risiko Bias dalam Studi

Tabel 7

Resiko Bias dalam Studi

No	Penulis (tahun)	1	2	3	4	5	6	7	Keseluruhan
1	Zahedneshad et al. (2021)	?	+	+	?	+	?	-	+
2	Lambert et al. (2021)	?	-	+	+	+	+	+	+
3	Montañez-Juan et al. (2019).	?	-	+	+	+	+	-	+
4	Boateng dan Hsieh (2020)	?	+	-	+	+	+	+	+
5	Kim dan Chung (2019)	?	-	+	+	+	+	+	+
6	Hao et al. (2016).	?	-	+	+	+	+	-	+
7	Tziner et al. (2011)	?	-	+	?	+	+	-	+

Catatan: (1) = *Bias due to confounding*, (2) = *Bias in selection of participants into the study*, (3) = *Bias in classification of interventions*, (4) = *Bias due to deviations from intended interventions*, (5) = *Bias due to missing data*, (6) = *Bias*

in measurement of outcomes, (7) = *Bias in selection of reported results*. (++) = *Low risk of bias*, (+) = *Moderate risk of bias*, (-) = *Serious risk of bias*, (--) = *Critical risk of bias*, (?) = *No information*.

Rangkuman risiko bias dalam studi dengan metode ROBINS-I ditampilkan dalam Tabel 8. Pada rangkuman tabel tersebut terlihat bahwa ketujuh studi secara keseluruhan di nilai moderate risk of bias yaitu studi dianggap memiliki bias yang sedang. Pada bias due to confounding ditemukan tujuh studi menunjukkan hasil *no information* yang mengartikan bahwa dalam studi tidak memiliki informasi yang dapat dianggap bias maupun tidak. Pada *bias in selection of participants in to the study* dapat terlihat terdapat dua studi (Boateng dan Hsieh, 2020; Zahedneshad et al., 2021) menunjukkan hasil *moderate risk of bias* yang artinya ada bias yang sedang dalam studi, lalu lima studi lainnya menunjukkan hasil *serious risk of bias* yang mengartikan adanya bias yang serius tetapi tidak kritikal. Pada bias in classification of interventions studi milik Boateng dan Hsieh (2020) menunjukkan hasil *serious risk of bias* dan studi lainnya menunjukkan hasil *moderate risk of bias*. Lalu *bias due to deviations from intended interventions* terlihat dua studi (Tziner et al., 2011; Zahedneshad et al., 2021) menunjukkan hasil *no information* dan studi lainnya dianggap *moderate risk of bias*. Pada *bias due to missing data* ditemukan ketujuh studi dianggap *moderate risk of bias* dengan artikan jumlah partisipan cukup dan tidak ada partisipan yang menghilang selama penelitian. Pada *bias in measurement of outcomes* ditemukan studi milik Zahedneshad et al. (2021) dianggap *no information* dan studi lainnya dinilai *moderate risk of bias*. Pada penilaian bias in selection of reported results dapat dilihat ketiga studi (Boateng dan Hsieh, 2020; Kim dan Chung, 2019; Lambert et al., 2021) menunjukkan hasil *moderate risk of bias* dan studi lainnya dianggap memiliki *serious risk of bias* pada setiap studinya.

Karakteristik Studi

Tabel 8

Karakteristik Studi

No	Penulis (Tahun)	Lokasi	Karakteristik sampel	Jenis Penelitian	Usia Partisipan	Masa kerja
1	Zahedneshad et al. (2021)	Iran	Perawat (317)	Kuantitatif (non-eksperimen)	31.4 tahun	8.24 tahun
2	Lambert et al. (2021)	Nigeria Tenggara	Staff keamanan Penjara (120)	Kuantitatif (non-eksperimen)	38 tahun	13.55 tahun
3	Montañez-Juan et al. (2019).	Spanyol	Karyawan sektor jasa (411) dan karyawan sektor manufaktur (182)	Kuantitatif (eksperimen)	35 - 50 tahun	> 5 tahun
4	Boateng dan Hsieh (2020)	Ghana	Staff keamanan Penjara (169)	Kuantitatif (non-eksperimen)	40.4 tahun	15.38 tahun
5	Kim dan Chung (2019)	Korea Selatan	Pengemudi taxi dan bus (194)	Kuantitatif (non-eksperimen)	53.75 tahun	25.18 tahun
6	Hao et al. (2016).	Cina	Karyawan perusahaan milik negara dan karyawan perusahaan milik swasta (296)	Kuantitatif (non-eksperimen)	43.55 tahun	N/A
7	Tziner et al. (2011)	N/A	Karyawan perusahaan asuransi (52) dan karyawan perusahaan impor barang (49)	Kuantitatif (non-eksperimen)	30 - 49 Tahun	N/A

Studi penelitian ini ditampilkan dalam Tabel 8. Terdapat berbagai variasi yang dimiliki setiap jurnal artikel yang digunakan sebagai data penelitian tinjauan literatur sistematis ini seperti pada lokasi setiap studi dilakukan di berbagai negara yang berbeda dengan partisipan penelitian beragam seperti perawat dengan total partisipan sebesar 317 partisipan (Zahedneshad et al., 2021), Staff keamanan penjara dengan total partisipan sebanyak 169 dan 120 (Boateng & Hsieh, 2020; Lambert et al., 2021), Pengemudi taxi dan bus dengan total partisipan sebanyak 194 partisipan (Kim & Chung, 2019), dan karyawan perkantoran dari berbagai sektor dengan total partisipan sebesar 411 dari sektor jasa, 182 partisipan dari sektor manufaktur,

296 partisipan dari perusahaan pemerintah serta swasta, 52 partisipan dari perusahaan asuransi dan 49 partisipan dari perusahaan impor barang (Hao et al., 2016; Montañez-Juan et al., 2019; Tziner et al., 2011). Sebagian besar studi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif non-eksperimen (Boateng dan Hsieh, 2020; Hao et al., 2016; Kim dan Chung, 2019; Lambert et al., 2021; Tziner et al., 2011; Zahedneshad et al., 2021). dan Satu studi menggunakan jenis penelitian berupa penelitian kuantitatif eksperimen (Montañez-Juan et al., 2019). Sebagian besar usia partisipan pada tujuh studi ini berada dalam rata-rata usia 30 tahun ke atas dengan rata-rata tertinggi adalah 53,75 tahun. Untuk masa kerja sendiri dapat terlihat partisipan dari tujuh studi ini memperlihatkan bahwa semua partisipan bekerja di atas lima tahun dengan rata-rata tertinggi 25.18 tahun masa kerja

Hasil Setiap Studi

Tabel 9
Hasil Setiap Studi

No	Penulis (Tahun)	Hipotesis	Alat ukur	Hasil
1	Zahedneshad et al. (2021)	H ₁ = Dimensi keadilan organisasi (distributif, prosedural dan interaksional) berkorelasi secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat. H ₂ = Efek setiap dimensi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja bervariasi.	Alat ukur Kepuasan kerja oleh Edwards & Rothbard (1999). Alat ukur keadilan organisasi dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993)	Keadilan distributif (r = 0.34, p<0.01) Keadilan prosedural (r = 0.42, p<0.01), Keadilan interaksional (r = 0.47, p<0.01)
2	Lambert et al. (2021)	H ₁ = Dimensi keadilan distributif memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. H ₂ = Dimensi keadilan prosedural memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. H ₃ = Dimensi interactional justice memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja.	Alat ukur kepuasan kerja oleh Brayfield dan Rothe (1951). Alat ukur keadilan organisasi oleh Lambert et al. (2007).	Keadilan distributif (r = 0.32, p<0.01) Keadilan prosedural (r = 0.63, p<0.01) Keadilan interaksional (r = 0.56, p<0.01)
3	Montañez-Juan et al. (2019).	H = Keadilan organisasi akan berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja	Kepuasan kerja diukur menggunakan single item dengan menggunakan faces scale milik Kunin, 1955. Alat ukur keadilan organisasi milik Moliner, et al (2008).	Keadilan distributif (r = 0.29, p<0.01) Keadilan prosedural (r = 0.27, p<0.01) Keadilan interaksional (r = 0.28, p<0.01)
4	Boateng dan Hsieh (2020)	H ₁ = Petugas yang menerima keadilan distributif dan procedural yang tinggi akan lebih mungkin merasakan puas terhadap pekerjaan mereka. H ₂ = Petugas yang merasakan interaksi yang tinggi dalam organisasi lebih mungkin memiliki rasa puas terhadap pekerjaan mereka.	N/A	Keadilan distributif (r = 0.22, p<0.01) Keadilan prosedural (r = 0.24, p<0.01) Keadilan interaksional (r = 0.8, p>0.05)
5	Kim dan Chung (2019)	H = Keadilan organisasi (Distributif, prosedural dan interaksional) mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi	Alat ukur kepuasan kerja menggunakan <i>michigan organizational assesment questionnaire</i> milik Cammann, et al. (1979). Alat ukur Keadilan organisasi menggunakan 6 item milik price dan Mueller (1986), 5 item dari Leventhal (1980) dan 6 item dari Niehoff dan Moorman (1993).	Keadilan distributif (r = 0.33, p<0.01) Keadilan prosedural (r = 0.33, p<0.01) Keadilan interaksional (r = 0.30, p<0.01)
6	Hao et al. (2016).	H = Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berhubungan positif dengan kepuasan kerja.	Alat ukur kepuasan kerja menggunakan <i>michigan organizational assesment questionnaire</i> milik Cammann, et al. (1979). Alat ukur keadilan organisasi milik Colquitt et al. (2001)	Keadilan distributif (r = 0.67, p<0.01) Keadilan prosedural (r = 0.73, p<0.01) Keadilan interaksional (r = 0.88, p<0.01)
7	Tziner et al. (2011)	H = Hubungan positif akan ditemukan diantara persepsi keadilan organisasi dan kepuasan kerja, jadi semakin tinggi persepsi keadilan organisasi maka semakin tinggi juga level kepuasan kerja karyawan.	Kepuasan kerja menggunakan <i>Short-form minnesota Satisfaction questionnaire</i> (MSQ) milik Weiss, et al. (1967). Alat ukur keadilan organisasi oleh Niehoff dan Moorman (1993)	Keadilan distributif (r = 0.80, p<0.001) Keadilan prosedural (r = 0.80, p<0.001) Keadilan interaksional (r = 0.81, p<0.001)

Setiap studi menggunakan alat ukur yang berbeda dalam mengukur setiap variabel dan dimensinya. Pengukuran yang dilakukan pada kepuasan kerja sangat beragam seperti pada penelitian oleh Zahedneshad et al. (2021), digunakan alat ukur milik Edwards dan Rothbard (1999), kemudian pada studi Lambert et al. (2021) digunakan alat ukur kepuasan milik Brayfield dan Rothe (1951), studi Montañez-Juan et al. (2019) menggunakan alat ukur *single item* dengan penggunaan *faces scale* milik Kunin (1955), lalu pada kedua studi (Kim & Chung, 2019; Hao et al., 2016) menggunakan alat ukur *michigan organizational assessment questionnaire* milik Cammann, et al. (1979), Penelitian Tziner et al. (2011) menggunakan *Short-form minnesota Satisfaction questionnaire* (MSQ) milik Weiss, et al. (1967) dan penelitian oleh Boateng dan Hsieh (2020) tidak diketahui secara jelas alat ukur apa yang digunakan dalam penelitiannya.

Pengukuran yang digunakan dalam meneliti keadilan organisasi pada setiap studi juga sangat beragam karena adanya kategori per-dimensi yang digunakan dalam pengukurannya. Setiap studi yang digunakan dalam penelitian sistematis ini menunjukkan alat ukur yang beragam dan bervariasi seperti pada penelitian oleh Zahedneshad et al. (2021) dan Tziner et al. (2011) menggunakan alat ukur keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993), penelitian milik Lambert et al. (2021) menggunakan alat ukur milik Lambert et al. (2007) dalam pengukuran keadilan organisasinya, kemudian studi oleh Montañez-Juan et al. (2019) menggunakan alat ukur keadilan organisasi milik Moliner et al (2008), kemudian Kim dan Chung (2019) menggunakan tiga alat ukur yang berbeda untuk setiap dimensi keadilan organisasi, dimana pengukuran keadilan distributif menggunakan enam item milik price dan Mueller (1986), keadilan prosedural diambil lima item dari Leventhal (1980) dan enam item dari Niehoff dan Moorman (1993) dalam mengukur dimensi keadilan interaksional, lalu penelitian lain oleh Hao et al. (2016) menggunakan Alat ukur keadilan organisasi milik Colquitt et al. (2001) dan studi lainnya oleh Boateng dan Hsieh (2020) tidak diketahui secara jelas alat ukur apa yang digunakan dalam mengukur keadilan organisasi.

Selain menggunakan alat ukur yang berbeda-beda untuk dimensi keadilan organisasi dan kepuasan kerja, diperlihatkan juga bahwa ketujuh studi tersebut menunjukkan adanya keragaman dan nilai korelasi yang bervariasi antara dimensi keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Terdapat studi yang menunjukkan bahwa setiap dimensi pada keadilan organisasi memprediksi kepuasan kerja dan memiliki hubungan positif dan signifikan (Hao et al., 2016; Kim dan Chung, 2019; Lambert et al., 2021; Montañez-Juan et al, 2019; Tziner et al., 2011; Zahedneshad et al., 2021) tetapi ada juga studi yang memperlihatkan bahwa ada dimensi organisasi yang tidak memprediksi kepuasan kerja (Boateng dan Hsieh, 2020).

Uji Hipotesis

Tabel 10

Random-Effects Model Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja

	<i>Estimate</i>	<i>se</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>CI Lower Bound</i>	<i>CI Upper Bound</i>
<i>Intercept</i>	0.491	0.121	4.04	<.001	0.253	0.729

Catatan. Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Pada Tabel 10, Sebanyak 7 studi yang dimasukkan sebagai data penelitian, analisis atau pengolahan dilakukan dengan menggunakan *software* JAMOVİ dengan fitur *MAJOR coefficient correlation* menunjukkan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja menghasilkan rata-rata korelasi sebesar 0.491 dengan $p < 0.001$ dengan hubungan dianggap positif dan signifikan yang artinya ada hubungan keadilan distributif dalam memprediksi kepuasan kerja.

Tabel 11

Random-Effects Model Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja

	<i>Estimate</i>	<i>se</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>CI Lower Bound</i>	<i>CI Upper Bound</i>
<i>Intercept</i>	0.579	0.127	4.54	<.001	0.329	0.828

Catatan. Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Pada Tabel 11, *estimate* menunjukkan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja menghasilkan rata-rata korelasi sebesar 0.579 dengan $p < 0.001$ yang menyatakan bahwa hubungan dianggap positif dan signifikan antara keadilan prosedural dan kepuasan kerja.

Tabel 12

Random-Effects Model Keadilan Interaksional dan Kepuasan Kerja

	<i>Estimate</i>	<i>se</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>CI Lower Bound</i>	<i>CI Upper Bound</i>
<i>Intercept</i>	0.623	0.177	3.52	<.001	0.276	0.969

Catatan. Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Pada Tabel 12, *estimate* menunjukkan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja menghasilkan rata-rata korelasi sebesar 0.623 dengan $p < 0.001$ yang menyatakan bahwa hubungan dianggap positif dan signifikan antara keadilan interaksional dan kepuasan kerja.

DISKUSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dan menganalisis seberapa besar korelasi yang dimiliki antara dimensi-dimensi keadilan organisasi yang paling memprediksi kepuasan kerja dengan mendasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang dikumpulkan dan diseleksi dari berbagai situs. Awalnya penelitian ini direncanakan untuk dilakukan dengan metode meta-analisis tetapi karena studi terdeteksi bersifat heterogen dan memiliki bias publikasi yang cukup besar maka penelitian ini menambahkan metode berupa tinjauan literatur. Walaupun penelitian meta-analisis sebelumnya telah dilakukan oleh Rahmah (2019), penelitian kali ini ingin meninjau kembali dengan lebih memperhatikan kriteria penyaringan studi, analisis heterogenitas dan bias dalam penelitian.

Hasil perhitungan rerata korelasi dari ketiga dimensi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja yang dijabarkan pada Tabel 10, Tabel 11 dan Tabel 12 terlihat bahwa ketiga dimensi keadilan organisasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimensi keadilan interaksional menjadi dimensi dengan korelasi tertinggi ($r = 0.623$, $p < 0.001$), kemudian terdapat dimensi keadilan prosedural ($r = 0.579$, $p < 0.001$) dan dimensi distributif ($r = 0.491$, $p < 0.001$). Dengan demikian penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga dimensi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian milik Rahmah (2019) dan penelitian saat ini, ditemukan kesamaan dimana kedua penelitian menemukan bahwa memang adanya hubungan yang positif dan signifikan antara setiap dimensi keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini mengartikan keadilan organisasi memang penting dalam memprediksi kepuasan kerja individu. Namun, penelitian milik Rahmah (2019) menemukan dimensi prosedural merupakan dimensi yang paling memprediksi kepuasan kerja dengan nilai rata-rata yaitu 0.449 dengan $p < 0.01$ sedangkan penelitian ini menemukan bahwa dimensi yang paling memprediksi kepuasan kerja adalah dimensi keadilan interaksional dengan nilai rata-rata 0.629 dengan $p < 0.001$. Penelitian saat ini menyatakan dimensi interaksional menjadi dimensi yang paling memprediksi kepuasan kerja, namun hal ini tidak mengartikan dimensi lainnya yaitu distributif dan prosedural tidak memiliki peran terhadap kepuasan. Kedua penelitian tetap menyatakan bahwa keadilan organisasi dan setiap dimensinya menjadi faktor penting dalam memprediksi kepuasan kerja.

Studi saat ini dan studi sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda pada dimensi keadilan yang paling memprediksi kepuasan kerja, namun bagaimanapun ketiga dimensi keadilan tetap mempunyai peran penting-nya masing-masing dalam berdampak pada kepuasan karyawan. Jika melihat tujuh studi yang dikumpulkan pada penelitian ini terlihat memang dimensi interaksional dan prosedural menjadi dimensi dengan korelasi yang paling memprediksi kepuasan kerja, namun tanpa dimensi distributif yang berfokus pada gaji, upah atau *reward* sebagai karyawan kita tidak dapat memungkiri bahwa kita bekerja dengan ingin diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi kita, jika imbalan tidak setara atau adil, kita tetap akan merasa pekerjaan ini atau tempat kerja tersebut tidak layak untuk diri kita. Sama halnya dengan dimensi lain seperti prosedural, seorang karyawan ingin memiliki peran dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan tentunya mengharapkan yang terbaik dari kebijakan dan prosedur dari organisasi, karena itu karyawan merasa lebih puas ketika mereka dapat mengambil andil dalam pengambilan sebuah kebijakan yang nantinya juga akan berlaku selama mereka bekerja. Penelitian ini mendapatkan hasil jika keadilan interaksional menjadi dimensi yang paling memprediksi kepuasan, hal ini dapat dikarenakan sebagai manusia kita selalu berinteraksi dengan orang lain karena kita merupakan makhluk sosial, interaksi dengan orang lain menjadi hal yang paling mudah dilakukan dan hampir kita lakukan setiap harinya, maka ketika seseorang mempersepsikan interaksi terasa tidak sopan, tidak dihormati dan dihargai oleh orang lain di tempat kerja, ia akan merasa sulit untuk bekerja yang kemudian menurunkan kepuasan kerja.

Kelemahan dari studi ini adalah artikel yang digunakan diteliti di luar Indonesia seperti Iran, Nigeria Tenggara, Spanyol, Ghana, Korea Selatan, dan Cina. Lalu studi yang dikumpulkan masih cukup luas pada kriteria profesi yaitu orang bekerja dengan profesi apapun, sehingga sulit untuk menyimpulkan apakah penelitian ini dapat berlaku dan cocok untuk profesi tertentu, karena setiap profesi memiliki perbedaan dari cara kerja sampai tempat kerjanya. Karena itu, peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat berfokus pada satu profesi saja untuk melihat hubungan keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada profesi tersebut. Penelitian ini juga menggunakan data penelitian yang cukup sedikit yaitu tujuh jurnal, sehingga diharapkan penelitian kedepannya dapat memeliti hubungan keadilan organisasi dan kepuasan kerja dengan lebih banyak referensi sehingga lebih meyakinkan pada hasil penelitiannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, hasil dari tinjauan literatur secara sistematis, tujuh studi yang telah dirangkum memperlihatkan hasil yang berbeda dan dapat dilihat dari tujuh studi menunjukkan bahwa hampir semua studi menemukan bahwa kedua variabel saling berhubungan dan signifikan dan dimensi prosedural dan interaksional menjadi dimensi yang paling sering muncul dalam memprediksi kepuasan kerja, namun terdapat studi yang menemukan dimensi interaksional tidak signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja. Lalu, Penelitian meta-analisis menemukan bahwa hubungan dimensi-dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dapat meningkat maupun turun ketika dirinya merasa diperlakukan adil maupun tidak adil. Penelitian ini juga menyatakan bahwa dimensi keadilan organisasi yang paling memprediksi kepuasan kerja adalah dimensi keadilan interaksional yang mengartikan seseorang lebih puas ketika ia diperlakukan secara hormat, sopan, dan adanya komunikasi yang aktif dan jelas antar rekan, atasan maupun organisasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja individu.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advanced in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Boateng, F. D., & Hsieh, M.-L. (2019). Explaining job satisfaction and commitment among prison officers: The role of organizational justice. *The Prison Journal*, 99(2), 172–193. <https://doi.org/10.1177/0032885519825491>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Card, N. A. (2012). *Applied meta-analysis for social science research*. The Guilford Press.
- Cahaya, K. D. (2018, Januari 2). Kurang apresiasi, 30 persen pekerja Indonesia ingin pindah kerja. *Kompas.com*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- Colquitt, J. A. (2001). On dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- Fu, W. (2013). The impact of emotion intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of chinese employee. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 137-144. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1763-6>
- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction: Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115–128. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-07-2016-0012>
- Hamidah, Mukhtar, M. & Karniati, N. (2017). The effect of person-organizational fit, job satisfaction, and trust toward high schools teachers affective commitment. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(1), 26-38. <https://doi.org/10.21009/IJER.04.02.04>
- Jobstreet. (2022, Jun 30). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. JobStreet by Seek. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kim, S. J., & Chung, E. K. (2019). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*, 68, 27–32. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.11.001>
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65–77. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1955.tb01189.x>
- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E., & Elechi, O. O. (2021). The association of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment among Nigerian correctional staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204. <https://doi.org/10.1177/0306624X20946926>
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. *Social Exchange*, 27-55. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Lo lacono, J., Weaven, S. K. & Griffin, D. (2016). Examination into the wffey of job satisfaction on salesperson deviance: The moderating role of customer orientation. *Journal of Business Economics and Management*, 17(2), 173-186. <https://doi.org/10.3846/16111699.2015.1046399>
- McIntyre, K. P., Mattingly, B. A., Lewandowski Jr., G. W., & Simpson, A. (2014). Workplace self-expansion: Implications for job satisfaction, commitment, self-concept clarity, and self-esteem among the employed and unemployed. *Basic and Applied Social Psychology*, 36, 59-69. <https://doi.org/10.1080/01973533.2013.856788>

- Meneghel, I., Borgohni, L., Miraglia, M., Salanova, M. & Martinez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. *Human Relations*, 69(11), 2047-2067. <https://doi.org/10.1177/0018726716631808>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The michigan organisational assessment questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan
- Moliner, C., Ranos, J., Marti´nez-Tur, V., Peiro´, J. M. & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348
- Montañez-Juan, M. I., García-Buades, M. E., Sora-Miana, B., Ortiz-Bonnín, S., & Caballer-Hernández, A. (2019). Work design and job satisfaction: The moderating role of organizational justice. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 853–858. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17510>
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberti, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A. & Prisma-P Group. Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556
- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1986) *Absenteeism and turnover among hospital employees*. JAI Press
- R Core Team. (2021). *The comprehensive R achieve network*. CRAN. <https://cran.r-project.org>
- Rachmatunnisa. (2021, Februari 9). *E-Commerce indonesia punya tingkat kepuasan kerja tertinggi. Detikinet*. <https://inet.detik.com/cyberlife/d-5367654/e-commerce-indonesia-punya-tingkat-kepuasan-kerja-tertinggi>
- Rahmah, L. (2019). *Organizational justice and work satisfaction: Meta Analysis*. Proceedings of The 1st International Conderence on Psychology, 254-261. <https://doi.org/0.5220/0009447402540261>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sterne, J. A., Hernan, M. A. Reeves, B. C., Savovic, J., Berkman, N. D., Viswanathan M., Henry D., Altman D. G., Ansari, M. T., Boutron, I., Carpenter, J. R., Chan A. W., Churchill, R., Deeks, J. J., Hróbjartsson, A., Kirkha, J., Juni, P., Loke, Y. K., Pigott, T. D., Ramsay, C. R., Regidor, D., Rothstein, H. R., Sandhu, L., Santaquida, P. L., Schunemann, H. J., Shea, B., Shrier, I., Tugwell, P., Turner, L., Valentine, J. C., Waddington, H., Waters, E., Wells, G. A., Whiting, P. F., Higgins, J. P. (2016). ROBINS-I: A tool for assessing risk of bias in non- randomised studied of interventions. *Research Methods and Reporting*, 355. <https://doi.org/10.1136/bmj.i4919>
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., & Kadosh, G. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), 67–72. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n1a7>
- Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967) *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis.
- Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Farokhnezhad Afshar, P., & Ghanei Gheshlagh, R. (2021). Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741